



# ecosistem

a SUEZ company

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

### PARTE GENERALE MOGC - GEN

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
0	20/12/2011	Emissione
1	28/07/2018	Seconda stesura
2	18/07/2019	Terza Stesura Aggiornamento reati presupposto
3	08/11/2020	Quarta stesura Aggiornamento reati presupposto
4	20/01/2022	Quinta Stesura Aggiornamento reati presupposto
5	23/01/2023	Quinta Stesura: Aggiornamento reati presupposto
6	25/05/2023	Sesta Stesura Aggiornamento reati presupposto
7	12/01/2026	Settima Stesura Aggiornamento reati presupposto
8	17/02/2026	Revisione Generale

APPROVATO DA  
AMMINISTRATORE UNICO

18/02/2026

TIMBRO E FIRMA

  
ecosistem Srl  
a SUEZ company  
L'Amministratore Unico  
Ing. Ilario Emanuele

**1.0 – Indice**

<b>1.0</b>	<i>Indice</i>
<b>2.0</b>	<i>Premessa – La Società</i>
<b>2.1</b>	<i>Definizioni</i>
<b>2.2</b>	<i>Il contenuto del D.Lgs.n.231/01</i>
<b>2.3</b>	<i>Linee guida di Confindustria</i>
<b>3.0</b>	<i>Adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo</i>
<b>3.1</b>	<i>Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello</i>
<b>3.2</b>	<i>Elementi fondamentali del Modello</i>
<b>3.3</b>	<i>Codice etico e sistema disciplinare</i>
<b>4.0</b>	<i>Metodologia di analisi dei processi ed analisi dei rischi</i>
<b>5.0</b>	<i>Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio</i>
<b>6.0</b>	<i>Organismo di Vigilanza</i>
<b>6.1</b>	<i>I requisiti</i>
<b>6.2</b>	<i>Individuazione e nomina</i>
<b>6.3</b>	<i>Funzioni e poteri</i>
<b>6.4</b>	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>
<b>6.5</b>	<i>Sistema di reporting</i>
<b>6.6</b>	<i>Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo</i>
<b>7.0</b>	<i>Informazione, formazione ed aggiornamento</i>
<b>8.0</b>	<i>Adeguamento e aggiornamento del Modello</i>
<b>9.0</b>	<i>Violazione del Modello</i>
<b>9.1</b>	<i>Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico</i>
<b>9.2</b>	<i>Misure nei confronti dell'Organo amministrativo</i>
<b>9.3</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti</i>
<b>9.4</b>	<i>Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società</i>
<b>10</b>	<i>Segnalazione violazione del Modello - Tutela dei segnalatori</i>
<b>10.1</b>	<i>I canali di segnalazione nel Gruppo</i>

## **2.0 – Premessa – La Società**

ECOSISTEM s.r.l., nata nel 1988, opera nel settore dell'ecologia e della salvaguardia delle risorse naturali attraverso lo sviluppo di azioni ad alto contenuto innovativo e tecnologico, nel campo della tutela ambientale per il trattamento di sostanze e materiali inquinanti, nonché riciclaggio dei rifiuti recuperabili e smaltimento di rifiuti non recuperabili.

La qualificata esperienza sviluppata da ECOSISTEM, unitamente alle avanzate tecnologie, alla rapidità di intervento, alla disponibilità di attrezzature e mezzi sempre adeguati alle necessità, in regola con le norme vigenti in materia, hanno permesso ad Ecosistem di crescere costantemente e di posizionarsi fra le aziende leader del settore.

ECOSISTEM è organizzata ed attrezzata per svolgere trasporto dei rifiuti speciali, pericolosi e non, con metodi programmatici e sistemi di stoccaggio atti a soddisfare le più svariate esigenze dei clienti.

Gli automezzi sono dotati di sistemi scarrabili che permettono il prelievo dei containers e/o cisterne ed il successivo trasporto dei rifiuti in idonei impianti di smaltimento. Il parco veicoli è costituito tra l'altro da autoarticolati e autotreni per trasporti specifici nonché da auto spurghi.

Nello specifico, la Società dispone di automezzi ed attrezzature tali da permettere il trasporto in conto terzi di Rifiuti Speciali e Rifiuti Urbani – pericolosi e non – allo stato solido o liquido. Dispone di un autoparco diversificato, interamente collaudato in regime di ADR, con la possibilità di soddisfare le necessità più diverse, in relazione allo stato fisico dei rifiuti, costantemente rinnovato, di capacità variabile.

ECOSISTEM ha ottenuto l'attestazione SOA nella categoria OG 12 – opere e impianti di bonifica e protezione ambientale, classificazione V fino a € 5.165.000.

È in possesso, inoltre, dell'iscrizione all'Albo Nazionale Gestori Ambientali Cat. 1- raccolta e trasporto di rifiuti urbani ed assimilabili Classe b; Cat. 10b-attività di bonifica di beni contenenti amianto Classe a-oltre a € 9.000.000; Cat. 4-raccolta e trasporto di rifiuti speciali non pericolosi Classe a – quantità annua superiore o uguale 200.000 ton; Cat. 5-raccolta e trasporto rifiuti pericolosi Classe b-quantità annua trattata superiore o uguale 60.000t e inferiore 200.000t; Cat 8-intermediazione e commercio di rifiuti senza detenzione dei rifiuti stessi Classe a-quantità annua trattata superiore o uguale 200.000t; Cat 9-bonifica di siti Classe b-fino a € 9.000.000,00.

La Società è abilitata, ai sensi del Decreto 22 gennaio 2008, n. 37 recante norme per la sicurezza degli impianti, all'installazione, alla trasformazione, all'ampliamento e alla manutenzione degli impianti di cui all'art. 1 del Decreto n. 37/2008 per come di seguito specificato:

- Lettera A: impianti di produzione, trasformazione, trasporto, distribuzione, utilizzazione dell'energia elettrica, impianti di protezione contro le scariche atmosferiche, nonché gli impianti per l'automazione di porte, cancelli e barriere.
- Lettera D: impianti idrici e sanitari di qualsiasi natura o specie.
- Lettera G: impianti di protezione antincendio.

**Parte Generale**

Personale specializzato provvede alla determinazione dei trattamenti dei rifiuti in ingresso nonché al controllo di tutti i processi di produzione nel rispetto dei parametri d'accettazione degli impianti di smaltimento finali.

Gli impianti sono tutti dislocati a Lamezia Terme; nella Zona Industriale di San Pietro Lametino ed in Località Lenza Viscardi.

Nel corso del 2025, proprio in virtù delle riconosciute qualità tecniche, professionali, etiche e morali, ECOSISTEM S.R.L. è diventata parte di un gruppo internazionale, essendo stata acquisita dalla società GRUPPO ECOSISTEM S.R.L., a sua volta ricadente nella proprietà di Suez International per la quota di maggioranza.

Il carattere internazionale di ECOSISTEM S.R.L. e la sua appartenenza ad un Gruppo societario diretto dalla GRUPPO ECOSISTEM S.r.l., si tramutano in dettami normativi e principi etici condivisi con la proprietà, che vengono fatti propri ed esplicitati nelle norme del presente Modello e del Codice Etico.

**2.1 – Definizioni**

<b>Attività sensibili o a rischio</b>	Attività aziendali in cui sono emersi, a seguito di apposite analisi, fattori di rischio di commissione di uno dei reati presupposto ex D.lgs. 231/01
<b>Codice Etico</b>	Codificazione dei principi di legalità, trasparenza e correttezza cui si ispira la Società.
<b>Destinatari del Modello o Destinatari</b>	Sono i soggetti apicali, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con Ecosistem Srl
<b>Enti</b>	Si intendono società, consorzi, associazioni e altre organizzazioni cui è applicabile il D.lgs. 231/01
<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo o Modello</b>	E' il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato ai sensi del D.lgs. 231/01 e approvato dall'AU di Ecosistem Srl
<b>Organismo di Vigilanza o OdV</b>	L'Organismo nominato da Ecosistem Srl per le finalità di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01

**Parte Generale**

<b>Parti correlate</b>	Società e/o Enti su cui Ecosistem Srl, direttamente o indirettamente, esercita il controllo
<b>Procedure aziendali</b>	Insieme di regole da seguire nell'esecuzione di una specifica attività
<b>Processi aziendali</b>	Insieme di attività tra esse collegate per il raggiungimento degli obiettivi aziendali
<b>Protocollo</b>	Sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati
<b>Reati presupposto</b>	Sono le fattispecie di reato tassativamente elencate dal D.lgs. 231/01 che si devono verificare affinché possa essere ravvisata la responsabilità amministrativa dell'Ente
<b>Rischio</b>	Qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda incidono negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231
<b>Stakeholder</b>	Soggetti che intrattengono rapporti di natura economica con Ecosistem Srl
<b>Whistleblowing</b>	Denuncia di violazione del Modello e/o del Codice Etico

**2.2 – Il contenuto del D.lgs. 231/2001**

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'articolo 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione di gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito denominati i "Modelli"), ex Art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

**Parte Generale**

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto.
  - 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 di tali reati.
  - Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.
  - Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.
- Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:
- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
  - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
  - i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
  - non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art.6 del Decreto dispone inoltre 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, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

In base al disposto del D.lgs. 231/2001 e ss. integrazioni, la responsabilità amministrativa dell'Ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

<b>TABELLA DEI REATI 231</b>	
<b>REATO</b>	<b>RIFERIMENTO NORMATIVO</b>
Reati commessi nei rapporti con la P.A.	Art. 24 Dlgs. 231/01
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati	Art. 24bis Dlgs. 231/01

**Parte Generale**

Delitti di criminalità organizzata	Art. 24ter Dlgs. 231/01
Reati commessi nei rapporti con la PA – Corruzione e Concussione	Art. 25 Dlgs. 231/01
Falsità in monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto di monete false	Art. 25 bis Dlgs. 231/01
Delitti contro l'industria ed il commercio	Art. 25 bis.1 Dlgs. 231/01
Reati societari	Art. 25 ter Dlgs. 231/01
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Art. 25 quater Dlgs. 231/01
Reati di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25 quater.1 Dlgs. 231/01
Delitti contro la personalità individuale	Art. 25 quinquies Dlgs. 231/01
Reati finanziari o abusi di mercato	Art. 25 sexies Dlgs. 231/01
Omicidio colposo o reati commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro	Art. 25 septies Dlgs. 231/01
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita – Autoriciclaggio	Art. 25 octies Dlgs. 231/01
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	Art. 25 octies. 1 Dlgs. 231/01
Delitti in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea	Art. 25 octies. 2 D.lgs. 231/01
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25 novies Dlgs. 231/01
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25 decies Dlgs. 231/01
Reati ambientali	Art. 25 undecies Dlgs. 231/01
Reati di impiego irregolare di lavoratori stranieri	Art. 25 duodecies Dlgs. 231/01
Reati di razzismo e xenofobia	Art. 25 terdecies Dlgs. 231/01

**Parte Generale**

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo apparecchi vietati	Art. 25 quaterdecies Dlgs. 231/01
Reati tributari	Art. 25 quindecies Dlgs. 231/01
Contrabbando	Art. 25 sexiesdecies D.lgs. 231/01
Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale	Art. 25 spetiesdecies
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Art. 25 duodevicies
Delitti contro gli animali	Art. 25 noviesdecies
Reati transnazionali	L. 146/2016
Responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12 L. 9/2013
Delitti tentati	Art. 26 Dlgs. 231/01

Tuttavia, non tutti i reati presupposto sono effettivamente ipotizzabili in relazione all'attività della Società. Difatti, all'esito dell'attività di *risk assessment* è emerso che il rischio relativo ad alcune categorie di reato è stato valutato come non concretamente ipotizzabile per la Società.

L'elenco di tali categorie è costantemente aggiornato in funzione di eventuali modifiche normative od organizzative all'interno della Società ed è riportato in apposita Sezione della Parte Speciale del Modello.

Nella Parte Speciale del Modello, inoltre, sono specificamente elencati e presidiati quei reati che, in base all'attività di valutazione del rischio (*risk assessment*) descritta più diffusamente nel successivo paragrafo, sono stati considerati potenzialmente rilevanti nell'espletamento delle attività aziendali.

Il D.lgs. 231/01, agli artt. 9 e ss., prevede, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, “le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente”).

Tali **sanzioni interdittive**, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;

**Parte Generale**

- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La **sanzione pecuniaria** è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

Il D.lgs. 211/2025, nell'introdurre l'art. 25 octies.2. D.lgs. 231/2001 "Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione europea", ha previsto, esclusivamente per tali reati presupposto, un sistema sanzionatorio in misura percentuale al fatturato globale annuo dell'ente, ricompreso tra lo 0,5% ed il 5%, e, se questo fatturato non è determinabile, la sanzione è in misura fissa tra i 3 ed i 40 milioni di euro.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (e cioè dei reati contro la pubblica amministrazione, di taluni reati contro la fede pubblica - quali la falsità in monete - dei delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, dei delitti contro la personalità individuale, delle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, dei reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, dei delitti informatici e trattamento illecito dei dati, dei delitti di criminalità organizzata, dei delitti contro l'industria e il commercio, dei delitti in materia di violazione del diritto di autore, di taluni reati ambientali, dei reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, induzione indebita a dare o promettere utilità, dei reati tributari e di contrabbando, dei delitti in materia di strumenti diversi dal pagamento per contanti, dei delitti contro il patrimonio culturale e di riciclaggio di beni culturali, e di devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

### **2.3 - Linee guida di Confindustria**

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni

**Parte Generale**

rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

L'azienda aderisce alle Linee Guida di Confindustria la quale, nel giugno 2021, ha emanato una versione aggiornata delle stesse "per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01".

Le novità introdotte dalle Linee Guida di Confindustria si concentrano, in prima battuta, sulle nuove pronunce giurisprudenziali, in particolare sent. n. 3731/2020 Cassazione Penale, circa il concetto di "interesse" o di "vantaggio" che un Ente può trarre dalla commissione di un reato, con particolare riferimento ai reati di origine colposa richiamati dall'art. 25-septies del Decreto 231.

Nel secondo capitolo, dedicato all'individuazione dei rischi, Confindustria introduce un nuovo paragrafo denominato "sistema integrato di gestione dei rischi" che rappresenta la vera grande novità delle Linee Guida 2021, specificando che una gestione integrata della compliance permetterebbe agli Enti di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance.

Nel terzo capitolo, le Linee Guida di Confindustria analizzano l'efficacia del Codice Etico, inteso come documento che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti degli Stakeholders e, quale elemento innovativo, il documento di Confindustria distingue i contenuti minimi del Codice Etico a seconda che si voglia prevenire i reati di origine dolosa o colposa.

Il quarto capitolo è dedicato all'Organismo di Vigilanza, con un richiamo ai requisiti di autonomia e indipendenza, precisando inoltre che per non minare l'obiettività dell'Organo di controllo, soprattutto in caso di composizione mista, la scelta dei membri dovrà orientarsi su soggetti preferibilmente privi di ruoli operativi. Il quinto capitolo delle Linee Guida di Confindustria viene dedicato alla disciplina dei gruppi di imprese. Dal punto di vista della responsabilità amministrativa, pur non essendo configurabile una responsabilità da reato "del gruppo" inteso come soggetto giuridico unitario, gli enti che compongono il gruppo possono rispondere dei reati commessi nello svolgimento dell'attività di impresa. La responsabilità può estendersi alle società collegate quando la persona fisica che commette il reato sia soggetto funzionalmente connesso all'Ente e quando venga riscontrato l'interesse ed il vantaggio anche della Società collegata. Al fine di prevenire la criminalità di impresa e al tempo stesso assicurare l'autonomia nella gestione delle singole società che formano il gruppo, Confindustria ritiene necessaria l'adozione di un Modello che sia diversificato per tutte le differenti società che compongono il gruppo, nonché la nomina di un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti.

Nel capitolo sesto, Confindustria parte dal postulato che non sia possibile delineare un Modello 231 universalmente valido perché "settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'impresa sono due tra i fattori che influiscono maggiormente sulle sue caratteristiche, ai fini della funzione preventiva che esso deve svolgere".

**Parte Generale**

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

Dunque, ferma restando l'esigenza che ogni impresa costruisca e mantenga in efficienza il proprio sistema di gestione dei rischi e di controllo interno, anche in ottica di "compliance integrata", di seguito si propone un approccio coerente con i principali framework di riferimento in tema di controllo interno e di gestione dei rischi.

Le fasi principali in cui il sistema di prevenzione dei rischi 231 dovrebbe articolarsi sono le seguenti:

1) L'identificazione dei **rischi potenziali**: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal decreto 231. Per "rischio" si intende qualsiasi variabile o fattore che nell'ambito dell'azienda, da soli o in correlazione con altre variabili, possano incidere negativamente sul raggiungimento degli obiettivi indicati dal decreto 231 (in particolare all'art. 6, comma 1, lett. a). Pertanto, a seconda della tipologia di reato, gli ambiti di attività a rischio potranno essere più o meno estesi. Per esempio, in relazione al rischio di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi dovrà verosimilmente estendersi alla totalità delle aree ed attività aziendali.

2) La progettazione del **sistema di controllo** (cd. "**protocolli**" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'Ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire - congiuntamente o disgiuntamente - su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso.

Si dovrà pertanto procedere a:

1. Mappare i processi a rischio
2. Elencare i rischi potenziali per processo
3. Analizzare il sistema di controllo preventivo esistente (cd. protocolli)
4. Valutare il rischio residuo (non coperto dal protocollo preventivo)
5. Nel caso in cui il rischio non sia accettabile, si dovrà intervenire adeguando i protocolli.

Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi "costano" più della risorsa da proteggere.

Pertanto, le componenti di un sistema di controllo preventivo (cd. protocolli), che dovranno essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono:

- Codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati
- Sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro
- Procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi)

- Poteri autorizzativi e di firma
- Comunicazione al personale e sua formazione
- Sistemi di controllo integrato.

Il sistema deve inoltre rispettare una serie di principi di controllo:

- Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua.
- Nessuno può gestire in autonomia un intero processo (principio di separazione di funzioni).
- I controlli devono essere documentati (previsione di un sistema di reporting).

Le medesime Linee Guida prevedono altresì, al fine di garantire ulteriormente l'efficacia del Modello, la necessità di prevedere un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'Ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato.

La Società condivide inoltre l'input di Confindustria di passare ad una compliance integrata al fine di:

- razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.);
- migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance;
- facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Nell'ottica di sviluppo, la Società non può che fare proprie le indicazioni contenute nelle Linee Guida, implementando procedure comuni ed intensificando il coordinamento tra le varie figure aziendali.

Le Linee Guida offrono chiarimenti anche in ordine alle **funzioni** dell'Organismo di Vigilanza (OdV):

- Vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito.
- Esame dell'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale - non già meramente formale - capacità di prevenire i comportamenti vietati.
- Analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello.
- Cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, mediante suggerimenti e proposte di adeguamento del Modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi. Si precisa inoltre che le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione, mentre quelle di maggior rilievo all'Amministratore Unico.

**Parte Generale**

- Verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

**Requisiti dell'Organismo di Vigilanza:**

- Autonomia e indipendenza (requisiti garantiti riconoscendo all'OdV una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore; non devono inoltre essere attribuiti all'OdV compiti operativi).
- Professionalità.
- Continuità di azione (dovrà essere garantita all'OdV la possibilità di svolgere costantemente le proprie funzioni di vigilanza del Modello).

**Poteri dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle proprie funzioni:**

- Insindacabilità delle attività attuate dall'OdV (salvo il diritto di vigilanza dell'organo dirigente, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello organizzativo).
- Libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal decreto 231.
- L'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.
- L'OdV può disporre del budget, previsto e approvato dall'organo dirigente, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte).
- Obbligo di informazione all'OdV, per agevolare l'attività di vigilanza dell'efficacia del Modello, da parte delle funzioni aziendali.

### **3 - Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

#### **3.1 - Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello**

ECOSISTEM S.R.L. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Società ha strutturato i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo in conformità ai principi comportamentali ed alle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello 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 dei reati previsti dal Decreto stesso.

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'Azienda si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di

**Parte Generale**

illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'Azienda;

- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendale;
- consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'Azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto 231. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto 231, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove misure di controllo e/o nuove Parti Speciali.

### **3.2 - Elementi fondamentali del Modello**

Con riferimento alle "esigenze" individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio.
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo.
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), ruolo attribuito in azienda sia a componenti interni che esterni all'azienda, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo.
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite.
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione

**Parte Generale**

del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

L'implementazione del Modello Organizzativo 231 si inserisce in un quadro più vasto di organizzazione e certificazioni aziendali che, innanzitutto, ha consentito alla Società di ottenere e mantenere un punteggio massimo (pari a \*\*\*) di "Rating di legalità" da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Inoltre, la Società, ormai da diversi anni, ha implementato, certificato e rinnovato i seguenti Sistemi di Gestione:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2018
- UNI EN ISO 39001:2012
- UNI EN ISO 50001:2018
- UNI EN ISO 37001:2016
- UNI/PDR 125:2022
- SA 8000

- Ulteriormente, la Società ha adottato il Codice di autoregolamentazione dei dati personali con il quale intende assicurare che il trattamento dei dati personali avvenga in conformità al Regolamento europeo 679/2016 denominato GDPR .

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs.n.231/01 al fine di poter far dialogare il Modello Organizzativo 231 in chiave integrata con i Sistemi di Gestione già in essere.

### **3.3 - Codice Etico e Sistema disciplinare**

ECOSISTEM S.R.L. ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali.
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla Società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto,

abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che l’azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all’articolo 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Essendo parte integrante del MOGC, anche il Codice Etico è approvato con delibera dell’Organo Direttivo.

#### **4.0 – Metodologia di analisi dei processi ed analisi dei rischi**

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio di commissione di uno o più reati previsti dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, rischio di violazione delle norme di condotta previste dal MOGC e dal Codice Etico aziendale, nonché dalle procedure interne.

L’analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/01.

Effettuata la mappatura dei macro-processi, si sono individuati i processi cd. “sensibili”, vale a dire quelli che hanno mostrato una maggiore criticità, in funzione delle situazioni di rischio di commissione di uno o più reati presupposto.

In seguito, in virtù delle carenze riscontrate, è stata effettuata una *gap analysis* al fine di individuare il corretto sistema di controllo interno ed eventualmente predisporre i protocolli necessari per limitare il più possibile il rischio di commissione di uno dei reati e, pertanto, per rendere tale rischio “accettabile”.

Il risultato finale di tale attività è la predisposizione di un Modello organizzativo ex D.lgs. 231/01 idoneo e adeguato, in linea con i parametri previsti dalle Linee Guida di Confindustria.

Ponendo particolare attenzione ai processi sensibili, ai fini del loro rilievo hanno avuto particolare influenza e rilevanza: l’analisi del contesto interno ed esterno in cui opera l’azienda; le funzioni aziendali, ivi comprese le competenze acquisite, e le attività da esse svolte nell’ambito di ciascun processo; l’identificazione e la valutazione dei controlli preventivi ed altri elementi di compliance esistenti; la suddivisione dei compiti nell’ambito di ciascun processo; la comunicazione tra funzione ed il monitoraggio dei processi; l’esistenza di procedure formalizzate e l’eventuale conoscenza da parte dei soggetti interessati; l’esistenza di deleghe e/o procure formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate a ciascuna funzione.

Tale attività, quale risultanza della raccolta documentale e di una serie di colloqui con gli Owner di processo e con la Governance aziendale, ha avuto il suo seguito con l’analisi dei rischi per ciascun processo aziendale, in

**Parte Generale**

relazione a ciascun reato presupposto, con l'obiettivo di valutare la probabilità del verificarsi del rischio di commissione di uno o più reati presupposto, nonché l'impatto che l'eventuale verifica dell'evento possa avere sulla realtà aziendale.

Le risultanze di tale analisi hanno consentito di attribuire, con metodo scientifico, un determinato livello di rischio ad ogni processo, in rapporto ai singoli reati ex D.lgs. 231/01. In tal modo, l'Organizzazione è stata in grado di identificare con precisione le situazioni di rischio insite nelle attività di ciascun processo aziendale e, di conseguenza, di predisporre le azioni necessarie per mitigare il rischio stesso.

Partendo dalla regola per cui il valore del Rischio (R) è dato dalla Probabilità di verifica dell'evento (P) moltiplicato l'Impatto (I) che l'evento avrebbe sulla realtà aziendale, dunque la formula  $R = P \times I$ , si è utilizzato, in fase di analisi del rischio, un approccio quali-quantitativo, in modo da ridurre al minimo l'elemento soggettivo, attribuendo allo stesso tempo un buon livello di accuratezza nei risultati raggiunti.

Pertanto, previa valutazione di verosimiglianza del rischio di commissione di ciascun reato presupposto, per quanto concerne la Probabilità, sono stati individuati i fattori di rischio o fattori abilitanti, vale a dire quegli elementi/aspetti dell'Organizzazione che hanno un certo indice di incidenza sulla probabilità di verifica del rischio reato.

Per quanto concerne l'impatto, si è data una valutazione in funzione dell'incidenza che l'evento avrebbe sulla realtà aziendale, in termini economici, di operatività e reputazionali.

L'Organizzazione ritiene accettabile il rischio, purché non rientri nel livello di significatività superiore al medio, per il quale, tenuto conto dell'analisi di contesto e delle considerazioni tecnico-economiche, determina di non intraprendere alcuna azione di mitigazione.

### **5.0 - Principi di controllo nelle potenziali aree di attività a rischio**

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali:** esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale.
- **Procedure:** esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs.n.231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti

**Parte Generale**

nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- o chiara definizione della responsabilità delle attività;
- o esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- o adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame.
- **Segregazione dei compiti:** una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto.
- **Livelli autorizzativi:** chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa.
- **Controllo e monitoraggio:** previsione di attività di controllo e monitoraggio, anche attraverso un sistema di reporting, sulle operazioni e transazioni aziendali, opportunamente archiviati e facilmente reperibili per le dovute attività di verifica.

In caso di mancata rilevazione di sistemi di controllo adeguati, il cui dettaglio viene riportato nella Parte Speciale del Modello, si è provveduto, a seconda delle esigenze, ad integrare gli stessi o ad implementare protocolli tali da garantire il rispetto dei succitati Principi di controllo.

Tutti i protocolli sono parte integrante del presente Modello.

Pertanto, il MOG aziendale, così come approvato dall'Organo Direttivo, garantisce il rispetto dei Principi di controllo sopra declamati e comprende i seguenti elementi costitutivi:

- attività di process mapping;
- individuazione dei processi sensibili, nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- organismo di vigilanza;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- 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;
  - Codice Etico.

## **6.0 – L’Organismo di Vigilanza**

### **6.1 - I requisiti**

L’articolo 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs.n.231/01, individua l’istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito affinché l’ente possa essere esonerato dalla responsabilità “amministrativa” dipendente dalla commissione dei reati specificati nel Decreto legislativo stesso.

I requisiti che l’organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- **Autonomia e indipendenza:** l’Organismo di Vigilanza deve avere una posizione autonoma e imparziale, deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff con il vertice operativo aziendale e con l’Alta Direzione, deve avere in dotazione un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore.
- **Professionalità** nell’espletamento dei suoi compiti istituzionali; a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all’organizzazione aziendale.
- **Continuità di azione**, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

### **6.2 – Individuazione e nomina**

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all’Organismo di Vigilanza, nonché dell’attuale struttura organizzativa adottata dall’azienda, si ritiene opportuno identificare e regolamentare tale organismo come segue:

- l’Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica;
- l’Alta Direzione al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l’adeguatezza dell’Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l’Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione verticistica, riportando direttamente all’Alta Direzione;
- il funzionamento dell’Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto dall’Organismo medesimo ed approvato dall’Alta Direzione. Tale regolamento prevede, tra l’altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell’Organismo, nonché i flussi informativi verso l’Alta Direzione. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell’Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

L’Alta Direzione dell’Azienda provvede alla nomina dell’Organismo di Vigilanza e ne stabilisce la durata in carica con apposita delibera.

L’Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell’art. 6, comma 1,

lett. b), del D.Lgs. 231/01 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

### **6.3 - Funzioni e poteri**

Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da nessun altro organo o funzione della Società.

L'Organismo di Vigilanza, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, ha i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal d.lgs. n. 231/2001 sia con riferimento alla capacità di far emergere il concretizzarsi di eventuali comportamenti illeciti;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo – con frequenza temporale e modalità predeterminata dal Programma delle attività di vigilanza – e controlli a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza ed efficacia del Modello;
- accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere all'Organo Direttivo;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello. L'obbligo di questi ultimi di ottemperare alla richiesta dell'Organismo deve essere inserito nei singoli contratti;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'Organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in - conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- verificare il rispetto delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione delle aree sensibili, mappatura e

classificazione delle attività sensibili;

- assicurare i flussi informativi verso l'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione e l'Organo di Controllo eventualmente nominato;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. n. 231/2001 e del Modello, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di una adeguata ed efficace procedura Whistleblowing;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- segnalare tempestivamente all'Organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dall'Alta Direzione e/o dall'Organo Direttivo e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

#### **6.5 - Flussi informativi verso l'OdV**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonché fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

**Parte Generale**

Tale obbligo grava anche su tutti i soggetti (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori ecc.) che, nello svolgimento della loro attività, vengano a conoscenza delle suddette violazioni.

- i documenti afferenti al sistema di procure e deleghe in vigore presso la Società;
- qualunque informazione, di qualsiasi tipo, sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate.

Il D. Lgs. 24/2023, con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D. Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D. Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "Whistleblowing").

La Società, in adempimento del D. Lgs. 24/2023, ha adottato diversi canali di segnalazione, i cui principi generali, le modalità di gestione della segnalazione, il principio di divieto di ritorsione e i criteri per il trattamento dei dati, sono esplicitati nella propria procedura Whistleblowing.

L'OdV, nello svolgimento delle proprie funzioni, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, la tutela dello stesso contro ritorsioni, nonché la tutela dell'azienda e/o di altri soggetti contro le segnalazioni rivolte in mala fede, secondo quanto previsto dalla procedura Whistleblowing.

Ogni segnalazione è conservata secondo quanto previsto dalla procedura Whistleblowing.

Ogni ulteriore informazione, report, relazione previsti nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

### **6.7 – Sistema di reporting**

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo Direttivo e/o all'Alta Direzione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi, alla propria attività in generale, attraverso una verbalizzazione a cadenza trimestrale, salvo ulteriori report resi necessari da specifiche circostanze quali, ad esempio, significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc., nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati.

L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

### **6.8 – Interazione tra gli OdV delle Società del Gruppo**

L'OdV di ECOSISTEM S.R.L., senza limitare la propria autonomia e indipendenza e garantendo la massima riservatezza sulle informazioni assunte in ragione del proprio ufficio, assicura la propria

**Parte Generale**

collaborazione in favore degli OdV delle altre Società del Gruppo ECOSISTEM, in particolar modo per ciò che riguarda la condivisione dei report relativi ai controlli sulle operazioni infragruppo e per eventuali criticità riscontrate nello svolgimento delle attività di controllo.

A tale scopo, si garantisce un adeguato e periodico flusso informativo tra gli OdV.

Inoltre, nel corso dell'anno, sono previsti uno o più incontri al fine di rilevare eventuali problematiche riscontrate nell'attività di vigilanza in merito ad uno o più processi congiunti.

I singoli OdV mantengono pari poteri e non potrà mai esservi alcuna ingerenza nelle reciproche attività di controllo.

**7.0 – Informazione e formazione**

Al fine di promuovere una cultura di impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'Azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neoassunti saranno resi edotti della politica aziendale.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La Società predispose, ogni anno, un piano di interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del Modello di gestione.

Possono inoltre essere previste sessioni formative per specifiche aree, funzioni o processi, in caso di particolari esigenze quali, ad esempio, modifiche legislative, aumento del livello di rischio, modifiche delle procedure e/o dei protocolli, modifica della struttura aziendale.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che i destinatari stessi sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In ogni caso, al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società promuove la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure di implementazione all'interno dell'Organizzazione, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo ricoperto da ciascun destinatario.

Le iniziative di formazione possono svolgersi in presenza, presso la sede aziendale, od anche a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

Dovrà essere attestata la presenza dei soggetti coinvolti ed interessati dagli argomenti della formazione.

L'eventuale assenza dovrà essere giustificata.

A conclusione dell'evento formativo, potrà essere sottoposto ai partecipanti un questionario da compilare, al fine di attestare l'effettiva comprensione delle tematiche del corso.

La compilazione e l'invio del questionario varrà quale dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei contenuti

del Modello.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

### **8.0 – Adeguamento e aggiornamento del Modello**

L'Alta Direzione provvede, anche a seguito di interventi e suggerimenti dell'OdV, ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua efficacia del Modello stesso, anche a seguito di eventuale mutamento della struttura aziendale.

L'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione mettono in pratica tutte le azioni necessarie affinché sia consentita la concreta ed effettiva attuazione del Modello. L'Organo Direttivo e/o l'Alta Direzione della Società deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'OdV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro.

L'efficace e concreta attuazione del Modello deliberato dall'Organo Direttivo è verificata dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio di poteri di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole funzioni aziendali nelle aree a rischio.

L'Organo Direttivo delibera in merito all'aggiornamento del Modello in caso di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, che provvederà, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

### **9.0 - Violazione del Modello**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono che, affinché abbia portata esimente, il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;

**Parte Generale**

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del Modello rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'adozione di provvedimenti disciplinari in ipotesi di violazioni alle disposizioni contenute nel Modello prescinde dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato dall'autorità giudiziaria.

Di seguito saranno riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

**9.1 - Sistema sanzionatorio, disciplinare e civilistico**

L'efficace attuazione del Modello e del Codice di Comportamento non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto.

Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- Gravità della violazione.
- Tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale etc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale.
- Eventuale recidiva.

**9.2 - Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo**

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in

**Parte Generale**

modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo direttivo e/o dell'Alta Direzione, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie anche ai sensi dell'art. 2393 c.c., in relazione al danno causato dagli Amministratori per il mancato assolvimento all'obbligo di diligenza nell'amministrazione della Società.

La contestazione deve essere sollevata per iscritto e deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

**9.3 - Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti**

Il MOG 231, il Codice Etico e tutte le procedure fanno parte del presente Modello organizzativo, costituiscono un complesso di norme che tutti i dipendenti devono rispettare, anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 C.C. e dal CCNL di categoria in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, la violazione delle Codice Etico, del MOG e delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni, sempre nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970.

Qualora venga accertata una o più delle violazioni al Sistema 231 (MOG, Codice Etico e procedure), in ragione della sua gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, sulla base dello specifico CCNL di categoria applicato, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa
- Sospensione
- Licenziamento

La irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In ogni caso, per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti

disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

#### **9.4 - Le misure e le sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società**

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

#### **10 – Segnalazione di violazioni del Modello – Tutela dei segnalatori**

Per tutelare i soggetti che segnalano reati o irregolarità nella violazione del Modello la Società si è dotata di una procedura interna di controllo **“Whistleblowing”** redatta in conformità al D.lgs. 24/2023, che, nel prevedere i canali di segnalazione delle violazioni ex D.lgs. 231/01 con relative istruzioni, disciplina in maniera specifica la tutela del segnalante, dei soggetti ad esso vicini e dei facilitatori, in caso di ritorsioni conseguenti alla segnalazione.

La Società si impegna alla massima diffusione della procedura **“Whistleblowing”**, mediante l'organizzazione di sessioni formative, l'invio della modulistica e delle relative istruzioni, nonché la sua pubblicazione sul sito internet aziendale oltre che sui normali canali di comunicazione interni.

##### **10.1 – I canali di segnalazione nel Gruppo**

Alla luce di quanto previsto dalle ultime Linee Guida ANAC del 2025, ECOSISTEM S.R.L. ha adottato i propri canali e le proprie procedure interne, rispettando le disposizioni di cui al D.lgs. 24/2023, in particolar modo garantendo la riservatezza e la tutela dei segnalatori e dei soggetti ad esso collegati.

Considerato che la nuova disciplina del d.lgs. n. 24/2023 dispone che i Modelli 231 debbano prevedere canali interni di segnalazione (artt. 4, co. 1 e 24, co. 5), ECOSISTEM S.R.L. ha previsto un canale di segnalazione idoneo a ricevere tutte le segnalazioni di cui al d.lgs. n. 24/2023, ivi incluse quelle di condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 o quelle di violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Restano fermi i flussi informativi strutturati nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli (art. 6, co. 2, lett. d) d.lgs. n. 231/2001).

***Parte Generale***

In virtù di quanto raccomandato dall'ANAC, ECOSISTEM ha adottato un unico canale di segnalazione al fine di non creare duplicazioni e di favorire la semplificazione e la razionalizzazione dei presidi esistenti.

Inoltre, la scelta di mantenere due canali potrebbe ingenerare confusione e rendere più gravosa, per la platea dei potenziali segnalanti, l'individuazione del corretto interlocutore cui rivolgersi.

Nell'ambito del Gruppo societario cui appartiene ECOSISTEM le segnalazioni sono gestite autonomamente all'interno di ciascuna Società.

ECOSISTEM S.R.L., pertanto, ha implementato una propria procedura Whistleblowing, cui si rimanda per ogni ulteriore approfondimento in ordine ai canali di segnalazione disponibili, alle modalità di segnalazione, ai tempi di evasione ed alle tutele dei soggetti segnalanti.

Inoltre, attraverso la piattaforma accessibile dal sito web aziendale, è possibile effettuare la segnalazione secondo quanto previsto dalla legge vigente.