

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 E S.M.I.

SOCIETÀ:

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A.

P.IVA: 02348880069

Sede Legale: STRADA SAVONESA 13

15057 TORTONA (AL)

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	18/12/2017	Prima emissione
1	1/2/2021	Revisione 1
2	2/12/2021	Revisione 2

DOCUMENTO	AUTORIZZAZIONE
MO231	Approvato con delibera del CdA del: 6/12/2021 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Firma 
Revisione: 2	
Emissione: 2/12/2021	

INDICE

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI	2
1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'	14
2. INTRODUZIONE	14
2.1. La natura della responsabilità delle persone giuridiche.....	17
2.2. Criteri di imputazione e cause di esclusione della responsabilità dell'Ente.....	18
2.3. Tentativo	20
2.4. Vicende societarie	20
3. GLOSSARIO	21
4. IL CONTENUTO DEL MODELLO	23
4.1 La struttura del Modello	24
4.2. Finalità.....	25
4.3. Destinatari del Modello.....	25
5. METODOLOGIA NELLA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO.....	26
5.1. Analisi della documentazione societaria.....	27
5.2. Identificazione delle attività a rischio.....	27
5.3. Identificazione e analisi degli attuali sistemi di prevenzione del rischio.....	28
5.4 Gap Analysis	28
5.5. Linee guida di comportamento per la definizione delle procedure operative.....	28
5.6. Protocolli, procedure e principi di controllo	28
6. IL CODICE ETICO	31
7. IL SISTEMA SANZIONATORIO	32
7.1. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare.....	32
7.2. Principi generali relativi alle sanzioni.	33
7.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente.	33
7.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati con qualifica di dirigenti.	36
7.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	37
7.6 Sanzioni nei confronti dei Collaboratori.....	37

8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
8.1	Caratteristiche generali e funzioni dell'OdV	38
8.2	Compiti, regole e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	39
8.3	Nomina e cessazione dall'incarico	40
8.4	Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	40
8.5	Retribuzione, dotazioni ed operatività.....	41
9.	ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	42
9.1.	Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza e <i>whistleblowing</i>	42
9.2.	La gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV.....	43
9.3.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza	44
9.4	Formazione del personale e divulgazione del modello.....	44
10.	Cross Reference.....	46
	PARTE SPECIALE	53
	Introduzione.....	54
	Destinatari.....	54
1.	REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	55
	Art. 316 <i>bis</i> c.p.: Malversazione a danno dello Stato.....	55
	Art. 316 <i>ter</i> c.p.: Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.	56
	Art. 356 c.p.: Frode nelle pubbliche forniture.....	56
	Art. 640 c.p.: Truffa	57
	Art. 640 <i>bis</i> c.p.: Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.....	58
	Art. 640 <i>ter</i> c.p.: Frode informatica.....	59
	Aree a rischio art. 24 D.lgs. 231 del 2001.....	60
	Protocolli a presidio dei rischi-reato <i>ex artt.</i> 24 del Decreto:	60
	Art. 25 del D.lgs. 231 del 2001	60
	Rapporti tra art. 317 e 318 c.p	60
	Nozioni penalistiche	61
	• Pubblici Ufficiali:	61
	• Incaricati di un pubblico servizio:	62
	• Funzionario "di fatto":.....	62
	Art. 314 c.p.: Peculato.....	63
	Art. 316 c.p.: Peculato mediante profitto dell'errore altrui.....	63

Art. 317 c.p.: Concussione.....	63
Art. 318 c.p.: Corruzione per l'esercizio della funzione.	64
Art. 319 c.p.: Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.....	65
Art. 319 <i>bis</i> c.p.: Circostanze aggravanti.	66
Art. 319 <i>ter</i> c.p.: Corruzione in atti giudiziari	66
Art. 319 <i>quater</i> c.p.: Induzione indebita a dare o promettere utilità.	67
Art. 321 c.p.: Pene per il corruttore.....	68
Art. 322 c.p.: Istigazione alla corruzione.....	69
Art. 323 c.p.: Abuso d'ufficio.....	70
Art. 346- <i>bis</i> c.p.: Traffico di influenze illecite.....	71
Le attività sensibili ex artt. 24 e 25 del Decreto 231/2001.....	69
Principi generali di comportamento.	69
Area del Fare	69
Area del Non Fare.....	70
Rapporti con gli Organi ispettivi.....	71
Selezione e gestione del personale.....	71
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex artt. 24 e 25 del Decreto:	72
2. DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI.....	74
A Le falsità:	75
B Delitti contro l'inviolabilità del domicilio	75
C Delitti contro l'inviolabilità dei segreti:	75
D Delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o alle persone:.....	75
E Delitti contro il patrimonio mediante frode:	75
a) Le falsità.....	77
Art. 491 <i>bis</i> c.p.: Documenti informatici.	77
b) Delitti contro l'inviolabilità del domicilio.....	78
Art. 615 <i>ter</i> c.p.: Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico.	78
Art. 615 <i>quater</i> c.p.: Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici	79
Art. 615 <i>quinquies</i> c.p.: Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico.....	79
c) Delitti contro l'inviolabilità dei segreti.	80

Art. 617 <i>quater</i> c.p.: Intercettazione, impedimento, o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche.	80
Art. 617 <i>quinquies</i> c.p.: Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.....	81
d) Delitti contro il patrimonio mediante violenza alle cose o alle persone.....	81
Art. 635 <i>bis</i> c.p.: Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici.	81
Art. 635 <i>ter</i> c.p.: Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità.....	82
Art. 635 <i>quater</i> c.p.: Danneggiamento di sistemi informatici o telematici.....	82
Art. 635 <i>quinquies</i> c.p.: Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.....	82
e) Delitti contro il patrimonio mediante frode.	82
Art. 640 <i>quinquies</i> c.p.: Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica.	82
Le attività sensibili <i>ex art. 24 bis</i> del Decreto.....	83
Principi generali di comportamento.....	83
Area del Fare.....	83
Area del non Fare.....	84
3. DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	85
Art. 416 c.p.: Associazione per delinquere.....	85
Art. 416 <i>bis</i> c.p.: Associazioni di tipo mafioso anche straniere.	86
Art. 416 <i>ter</i> c.p.: Scambio elettorale politico-mafioso.....	88
Art. 630 c.p.: Sequestro di persona a scopo di estorsione.....	88
Le attività sensibili <i>ex art. 24 ter</i> del Decreto.....	89
Principi generali di comportamento.....	89
4. FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.....	90
Art. 453 c.p.: Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate.	90
Art. 454 c.p.: Alterazione di monete.	91
Art. 457 c.p.: Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede.....	92
Art 459 c.p.: Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati.	93
Art. 460 c.p.: Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o	

di valori di bollo.....	93
Art. 461 c.p.: Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata.	93
Art. 464 c.p.: Uso di valori di bollo contraffatti o alterati.	94
Art. 473 c.p.: Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni. 93	
Art. 474 c.p.: Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.....	95
Le attività sensibili ex art. 25 <i>bis</i> del Decreto.....	96
Principi generali di comportamento.....	96
Area del Fare.....	96
Area del non Fare.....	97
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25 <i>bis</i> del Decreto:	97
5. DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.....	97
Art. 513 c.p.: Turbata libertà dell'industria o del commercio	97
Art. 513 <i>bis</i> c.p.: Illecita concorrenza con minaccia o violenza	98
Art. 514 c.p.: Frodi contro le industrie nazionali.....	99
Art. 515 c.p.: Delitto di frode nell' esercizio del commercio.....	100
Art. 516 c.p.: Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine.....	100
Art 517 c.p.: Vendita di prodotti industriali con segni mendaci.....	101
Art. 517 <i>ter</i> c.p.: Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.	102
Art. 517 <i>quater</i> c.p.: Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.....	102
Le attività sensibili ex art. 25 <i>bis</i> 1 del Decreto	102
Principi generali di comportamento.....	103
Area del Fare.....	103
Area del Non Fare.....	103
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25 <i>bis</i> del Decreto:	104
6. REATI SOCIETARI.....	104
➤ Le falsità.....	104
➤ La tutela penale del capitale sociale e del patrimonio	104
➤ Altri illeciti.....	105

Le Falsità.....	105
Art. 2621 c.c.: False comunicazioni sociali.	105
Art. 2621 <i>bis</i> c.c.: Fatti di lieve entità.	105
Art. 2622 c.c.: False comunicazioni sociali delle società quotate.	106
DEFINIZIONI.....	108
La tutela penale del capitale sociale e del patrimonio.....	110
Art. 2626 c.c.: Indebita restituzione dei conferimenti.	110
Art. 2627 c.c.: Illegale ripartizione degli utili o delle riserve.	111
Art. 2628 c.c.: Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante.	112
Art. 2629 c.c.: Operazioni in pregiudizio dei creditori.....	112
Art. 2629 <i>bis</i> c.c.: Omessa comunicazione del conflitto di interessi.	113
Art. 2632 c.c.: Formazione fittizia del capitale.	113
Art. 2633 c.c.: Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori	114
Art. 2635 c.c.: Corruzione tra privati.	114
Art. 2635- <i>bis</i> c.c.: Istigazione alla corruzione tra privati.....	116
Altri illeciti	117
Art. 2625 c.c.: Impedito controllo.	117
Art. 2636 c.c.: Illecita influenza sull'assemblea.....	117
Art. 2637 c.c.: Aggiotaggio	118
Art. 2638 c.c.: Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.....	118
Le attività sensibili ex art. 25 <i>ter</i> del Decreto 231/2001.	119
Principi generali di comportamento.	120
Area del fare.....	120
Area del Non Fare.....	121
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25 <i>ter</i> del Decreto:.....	122
7. DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	122
Art. 270 <i>ter</i> c.p.: Assistenza agli associati.....	123
Art. 270 <i>quater</i> c.p.: Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale	123
Art. 270 <i>quinquies</i> c.p.: Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale.....	123
Art. 270 <i>sexies</i> c.p.: Condotte con finalità di terrorismo.....	124
Art. 280 c.p.: Attentato con finalità terroristiche o di everzione	124

Art. 280 <i>bis</i> : c.p.: Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi	125
Art. 289 <i>bis</i> c.p.: Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione.....	125
Art. 302 c.p.: Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi I e II.....	126
Art. 1 D.L. 15 dicembre 1979 n. 625: Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica	126
Le attività sensibili ex art. 25 quater del Decreto 231/2001.....	127
8. PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (DELITTI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITA' INDIVIDUALE)	127
Articolo 583- <i>bis</i> codice penale	127
Le attività sensibili ex art. 25 quater.1 del Decreto 231/2001.....	128
Principi generali di comportamento	128
9. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.	128
Art. 600 c.p.: Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù.....	129
Art. 600 <i>bis</i> c.p.: Prostituzione minorile.....	129
Art. 600 <i>ter</i> c.p.: Pornografia minorile.	130
Art. 600 <i>quater</i> c.p.: Detenzione di materiale pornografico.....	131
Art. 600 <i>quater</i> .1 c.p.: Pornografia virtuale.	131
Art. 600 <i>quinquies</i> c.p.: Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile.....	132
Art. 601 c.p.: Tratta di persone.	132
Art. 602 c.p.: Acquisto e alienazione di schiavi	132
Art. 603 <i>bis</i> c.p.: Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	133
Art. 609 <i>undecies</i> c.p.: Adescamento di minorenni	134
Le attività sensibili ex art. 25 <i>quinquies</i> del Decreto 231/2001	134
Principi generali di comportamento.....	134
Area del Fare.....	134
Area del Non Fare.	135
Protocolli a presidio dei rischi-reato ex art. 25 <i>quinquies</i> del Decreto.....	135
10. ABUSI DI MERCATO	135
Art. 184 TUF: Abuso di informazioni privilegiate	136
Art. 185 T.U.F.: Manipolazione del mercato.	137
Le attività sensibili ex art. 25 <i>sexies</i> del Decreto 231/2001.....	139
11. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.	139

Art. 589 c.p.: Omicidio colposo.....	140
Art. 590 c.p.: Lesioni personali colpose.....	141
Le attività sensibili ex art. 25 <i>septies</i> del Decreto.....	142
Principi generali di comportamento.....	143
Area del Fare.....	143
Area del Non Fare.....	144
Protocolli a presidio dei rischi-reato.....	144
12. REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE.....	144
Art. 648 c.p.: Ricettazione.....	145
Art. 648 <i>bis</i> c.p.: Riciclaggio.....	146
Art. 648 <i>ter</i> c.p.: Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.....	147
Art. 648 <i>ter.1</i> c.p.: Autoriciclaggio.....	147
Le attività sensibili ex art. 25- <i>octies</i> del Decreto 231/01.....	148
Principi generali di comportamento.....	149
Area del Fare.....	149
Area del non fare.....	150
Rapporti con i fornitori e consulenti.....	150
Protocolli a presidio del rischio-reato:.....	151
13. DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D’AUTORE.....	151
Art. 171 L. 633/1941.....	151
Art. 171 bis L. 633/1941.....	152
Art. 171 ter L. 633/1941.....	154
Art. 171 <i>septies</i> L. 633/1941.....	156
Art. 171 <i>octies</i> L. 633/1941.....	157
Le attività sensibili ex art. 25 <i>nonies</i> del Decreto 231/2001.....	158
Principi generali di comportamento.....	158
Area del Fare.....	158
Area del Non Fare.....	158
14. INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	159
Art. 378 c.p.: Favoreggiamento personale.....	160
Le attività sensibili ex art. 25 <i>decies</i> del Decreto.....	161

Principi generali di comportamento	161
Area del Fare	161
Area del Non Fare.....	161
Protocolli a presidio del rischio-reato	162
15. REATI AMBIENTALI	162
Art. 452 <i>bis</i> c.p.: Inquinamento ambientale.....	165
Art. 452 <i>quater</i> c.p.: Disastro ambientale	165
Art. 452 <i>quinqüies</i> c.p.: Delitti colposi contro l'ambiente.....	166
Art. 452 <i>sexies</i> c.p.: Traffico o abbandono di materiale ad alta radioattività	167
Art. 452 <i>octies</i> c.p.: Reati ambientali commessi in associazione ex art. 416 e 416 bis c.p	167
Art. 727 <i>bis</i> c.p.: Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie di animali o vegetali selvatiche protette	168
Art. 733 <i>bis</i> c.p.: Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto.....	168
Art. 137 D.lgs. 152/2006: Scarico idrico in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione e dei limiti tabellari per talune sostanze	168
Art. 256 D.lgs. 152/2006: Gestione abusiva di rifiuti	170
Art. 257 D.lgs. 152/2006: Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti	171
Art. 258 D.lgs. 152/2006: Trasporto di rifiuti pericolosi senza formulario e mancata annotazione nel formulario dei dati relativi	172
Art. 259 D.lgs. 152/2006: Spedizione illecita di rifiuti	172
Art. 260 D.lgs. 152/2006: Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.	173
Art. 260 bis D.lgs. 152/2006: Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI	174
Art. 279 D.lgs. 152/2006: Superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla normativa di settore.	176
Protocolli a presidio dei rischi-reato.	177
TUTELA DELLE SPECIE PROTETTE L. 150/92	177
Art. 1 Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette.	177
Art. 2	179
Art. 3 bis: Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione.....	180
Art. 6: Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via d'estinzione.....	180

Le attività sensibili ex art. 25 <i>undecies</i> del Decreto 231/2001.....	181
16. REATI IN MATERIA DI IMMIGRAZIONE CLANDESTINA.	181
Art. 22, comma 12 <i>bis</i> , D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286: Lavoro subordinato a tempo determinate e indeterminato.	181
Art. 22, comma 12, D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286: Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato.	182
Art. 603 <i>bis</i> c.p.: Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.....	182
Principi generali di comportamento.	184
Area del Fare	184
Area del Non Fare.....	184
Protocolli a presidio dei rischi-reato.	185
17. REATI IN MATERIA DI XENOFobia E RAZZISMO.....	185
DEFINIZIONI.....	186
Legge 12 luglio 1999, n. 232 (Ratifica ed esecuzione dello statuto istitutivo della Corte penale internazionale, con atto finale ed allegati, adottato dalla Conferenza diplomatica delle Nazioni Unite a Roma il 17 luglio 1998. Delega al Governo per l'attuazione dello statuto medesimo).....	186
Accordo 1/6 (Crimine di genocidio)	186
Accordo 1/7	186
(Crimini contro l'umanità)	186
Articolo 8 Crimini di guerra	188
Attività sensibili ai sensi dell'art. 25 <i>terdecies</i> D.Lgs. 231/2001	189
Protocolli a presidio dei rischi-reato.	189
18. REATI TRIBUTARI.....	189
Dichiarazione fraudolenta mediante l'uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000).....	190
Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3, D.Lgs. 74/2000).....	191
Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, D.Lgs. 74/2000).....	192
Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10, D.Lgs. 74/2000).....	193
Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11, D.Lgs. 74/2000).....	194
Dichiarazione infedele (art. 4, D.Lgs. 74/2000).....	195
Omessa dichiarazione (art. 5, D.Lgs. 74/2000).....	197
Indebita compensazione (art- 10-quater, D.Lgs. 74/2000).....	198

La attività sensibili ex art. 25 quinquiesdecies del Decreto 231/2001.....	199
Principi generali di comportamento.....	200
Protocolli a presidio dei rischi – reato.....	201
19. REATI DI CONTRABBANDO.....	202
Le attività sensibili ex art. 25 sexiesdecies del Decreto 231/2001.....	203
Principi generali di comportamento.....	203
Protocolli a presidio dei rischi-reato.....	204

PARTE GENERALE

1. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETA'

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. (di seguito, per brevità, anche la "Società") è una società per azioni che fa parte del Gruppo Ecoprogram, il quale ha come società capogruppo Ecoprogram S.p.A..

L'oggetto sociale della Società prevede lo svolgimento di diversi servizi, assimilabili principalmente alla logistica e al trasporto di veicoli, alla logistica di magazzino, al commercio all'ingrosso e al dettaglio di veicoli, nonché allo sviluppo di soluzioni informatiche applicabili all'ambito della mobilità. In particolare, Eco Program Flotte, nel corso degli anni, è divenuta leader del mercato nazionale della logistica, del trasporto e del commercio di veicoli, con particolare specializzazione acquisita nella gestione, anche in funzione della loro successiva vendita, dei mezzi appartenenti alle grandi flotte aziendali di proprietà di società di noleggio, nonché nell'erogazione di una serie di servizi ad essa complementari.

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha adottato un sistema di amministrazione e controllo tradizionale, basato sulla presenza di un Consiglio di Amministrazione composto da quattro membri, incluso il Presidente, e di un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi e due supplenti, il quale è titolare dei poteri di controllo della gestione e di una società di revisione legale.

L'organizzazione aziendale si compone di aree, alle quali è preposto un responsabile e ciascuna di esse si suddivide in più funzioni.

I responsabili di ciascuna area - funzione sono identificabili nell'organigramma della Società, disponibile come allegato al presente Documento.

2. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi solo "Decreto") ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante dalla commissione di un reato: l'intervento contempla un nuovo ed autonomo regime di responsabilità dell'impresa, separato ed aggiuntivo a quella della persona fisica che ha commesso l'illecito, superando così il classico dogma del diritto penale "*societas delinquere non potest*".

La normativa si applica ai soggetti indicati nell'art. 1 del Decreto, quali società, associazioni, fondazioni ed enti privi di personalità giuridica.

Il presupposto della configurabilità della responsabilità amministrativa degli Enti si individua, in primo luogo, quando uno dei seguenti soggetti commetta un reato:

- 1) "Soggetti apicali": ossia persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza,

amministrazione, direzione o controllo dell'Ente, anche solo di fatto, o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e gestionale;

- 2) “Soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza”: da parte dei soggetti sopraindicati;
- 3) “Soggetti terzi”: che operano in nome e per conto dell'impresa in virtù di un mandato ovvero di un accordo di collaborazione.

Le fattispecie di reato che danno luogo alla responsabilità amministrativa dell'Ente sono previste dagli artt. 24 e seguenti del Decreto (c.d. catalogo di reati presupposto).

Il novero dei reati è stato successivamente ampliato ad opera dei seguenti interventi legislativi:

- art. 6, D.L. 25 settembre 2001, n. 350;
- art. 3, D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61;
- art. 3, L. 14 gennaio 2003, n. 7;
- art. 5, L. 11 agosto 2003, n. 228;
- art. 187 *quaterdecies*, L. 18 aprile 2005, n. 62;
- art. 31, L. 28 dicembre 2005, n. 262;
- art. 63, comma 3, D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231;
- art. 300, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81;
- art. 7, L. 18 marzo 2008, n. 48;
- art. 2, comma 29, L. 15 luglio 2009, n. 94;
- art. 15, comma 7, L. 23 luglio 2009, n. 99;
- art. 4, comma 1, L. 3 agosto 2009, n. 116;
- D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, attuativo delle direttive CEE sulla tutela penale dell'ambiente (Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19.11.2008) e sull'inquinamento provocato da navi (Direttiva 2009/123/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21.10.2009), che ha introdotto nell'art. 25-*undecies* un nuovo catalogo di reati ambientali presupposto, idonei a fondare la responsabilità dell'ente;
- D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, che ha aggiunto al D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 - *duodecies* rubricato «Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare»;
- Legge 6 Novembre 2012, n. 190 (c.d. Legge Anticorruzione), la quale ha aggiunto il reato di «*corruzione tra privati*», previsto dall'art. 25 *ter*, comma 1, lettera *s-bis*, che rinvia al delitto di corruzione tra privati di cui al nuovo terzo comma dell'art. 2635 c.c.; al terzo comma del predetto articolo è stata, inoltre, introdotta la fattispecie di induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25, comma 3), mediante il richiamo operato all'art. 319 *quater* c.p.;
- Legge 15 dicembre 2014, n. 186 rubricata «*Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali*

detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio», che ha introdotto all'art. 25 octies il delitto di autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.) quale reato presupposto del medesimo Ente;

- Legge 22 maggio 2015 n. 68, rubricata «*Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente*» all'art. 25-undecies, comma 1, lettere a) e b), la quale contemplando le lettere da c) a g) all'art. 25 undecies, comma 1 e del comma 1 bis all'art. 25 undecies, ha attuato il catalogo dei reati presupposto di natura ambientale;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante «*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*», che ha modificato l'art. 25 ter del Decreto.

In particolare, ha incrementato la sanzione pecuniaria del delitto di false comunicazioni sociali, previsto dall'art. 2621 c.c.; ha introdotto il reato di false comunicazioni sociali di lieve entità di cui all'art. 2621 bis c.c. ed ha aumentato la pena per il delitto di false comunicazioni sociali di società quotate di cui all'art. 2622 c.c.;

- Legge 29 ottobre 2016, n. 199, che ha aggiunto il reato di «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*» nel novero delle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/01 mediante l'introduzione, nell'articolo 25- quinquies, comma 1, della lettera a), tra i delitti contro la personalità individuale, con la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote;
- D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 rubricato «*Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato*», il quale ha modificato il reato di corruzione tra privati, eliminando il presupposto del «*nocumento alla società*» e contemplando un inasprimento della sanzione pecuniaria all'art. 25-ter, lettera s-bis (da 400 a 600 quote) e della sanzione interdittiva (da 3 mesi a 24 mesi). Con il medesimo intervento è stato, inoltre, contemplato il nuovo reato-presupposto di «*istigazione alla corruzione tra privati*» punito con una sanzione pecuniaria fra le 200 e le 400 quote ed una sanzione interdittiva da 3 mesi a 24 mesi;
- Legge 17 ottobre 2017, n. 161 recante «*Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate*», che ha modificato l'art. 25 duodecies del Decreto, inserendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater che riproducono i delitti previsti dall'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del T.U. Immigrazione, d.lgs. n. 286/1998;
- Legge n. 167/2017 recante «*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2017*», che ha introdotto l'art. 25

terdecies nel Decreto estendendo la responsabilità degli Enti ai delitti di Razzismo e Xenofobia previsti e puniti dall'articolo 3 legge 13 ottobre 1975, n. 654, il quale richiama le fattispecie penali sanzionate dallo Statuto della Corte Penale Internazionale, ratificato ai sensi della l. 12 luglio 1999, n. 232;

- L. 3 maggio 2019, n. 39, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*, rubricato "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati";
- D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinqüesdecies*, rubricato "Reati tributari";
- D.Lgs. del 14 luglio 2020, n. 75 di recepimento della Direttiva (UE) 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2017 recante norme per la "*lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale*", che, intervenendo sul D.Lgs. 231/2001, ha introdotto nuove fattispecie di reato nell'elenco di cui agli artt. 24 e 25 – comprendente ora anche i reati di peculato previsti dagli artt. 314 e 316 c.p. e il delitto di abuso di ufficio di cui all'art. 323 c.p. – nonché all'art. 25-*quinqüesdecies* (con l'inserimento del comma 1-*bis*). Con il predetto intervento legislativo è stato inoltre aggiunto l'art. 25-*sexiesdecies*, rubricato "Contrabbando", che sanziona i reati di contrabbando di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43.

2.1. La natura della responsabilità delle persone giuridiche

Con l'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, il D. Lgs. 231/2001 ha superato il precedente principio "*societas delinquere non potest*", che trovava il suo fondamento nella personalità della responsabilità penale di cui all'art. 27 Cost. e nella constatazione che il trattamento sanzionatorio potesse essere riservato solo ad una persona fisica.

Nonostante il Decreto rechi, come si legge dal titolo, una "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", esso ha, tuttavia, mutuato i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo introducendo nel nostro ordinamento un sistema punitivo degli illeciti di impresa che si integra con gli apparati sanzionatori esistenti.

Difatti, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è altresì chiamato a giudicare la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare una sanzione di natura amministrativa ma secondo la disciplina e le tempistiche tipiche del processo penale, con l'applicazione delle disposizioni del codice di procedura penale, in quanto compatibili con quelle previste dal Decreto.

Inoltre, dal medesimo fatto sorgono due responsabilità autonome e distinte, una in capo alla persona fisica che ha commesso il reato e l'altra in capo all'Ente nel cui interesse o a cui vantaggio sia stata

realizzata l'azione delittuosa.

L'art. 8 del Decreto prevede infatti che l'Ente non è esonerato da responsabilità anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

2.2. Criteri di imputazione e cause di esclusione della responsabilità dell'Ente

La responsabilità amministrativa dell'Ente derivante dalla commissione di un illecito penale all'interno dell'azienda sorge al verificarsi di due condizioni (c.d. criteri di imputazione): una di natura oggettiva e l'altra soggettiva.

Condizione oggettiva

Il Decreto richiede che il reato-presupposto venga commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato.

L'art. 5 del Decreto elenca i soggetti che possono coinvolgere l'Ente nella sua responsabilità amministrativa, quali:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo dell'Ente o di aree organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente (c.d. soggetti in posizione apicale o apicali);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte dei soggetti sopra citati (c.d. soggetti in posizione subordinata o sottoposti);
- soggetti che operano in nome e per conto dell'Ente in forza di un mandato e/o di un accordo di collaborazione.

D'altra parte, affinché sussista la responsabilità amministrativa, la condotta illecita deve essere realizzata dai soggetti sopra indicati *"nell'interesse e a vantaggio della società"*.

Il Legislatore ha imposto la presenza di:

- un interesse, nel momento in cui l'autore del reato ha agito al fine di favorire l'Ente, indipendentemente dal raggiungimento o meno dell'obiettivo stabilito;
- un vantaggio, inteso come risultato positivo (in termini economici o di risparmio di spesa) che l'Ente ha conseguito o avrebbe potuto trarre dall'illecito penale commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5 del Decreto;

I due requisiti sono distinti sotto il profilo terminologico e sul piano probatorio: da un lato, il richiamo all'interesse dell'Ente caratterizza in senso soggettivo la condotta delittuosa della persona fisica, sicché la verifica della sua sussistenza andrà effettuata al momento dell'azione, d'altra parte il vantaggio non può che richiedere una verifica *ex post*, ossia successivamente alla commissione del delitto.

Di conseguenza, l'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'Ente ma, allo stesso tempo, la responsabilità della società sussiste anche quando, perseguendo il proprio autonomo interesse, l'agente realizzi in via oggettiva anche quello dell'Ente.

L'Ente non risponderà dell'illecito se il soggetto (apicale o subordinato) ha agito *“nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”*.

Condizione soggettiva

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto, la responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui, prima della commissione degli illeciti:

- siano stati predisposti ed efficacemente attuati i modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire la commissione dei reati;
- sia stato istituito un organo di controllo (Organismo di Vigilanza), dotato dei poteri di autonoma iniziativa e con il compito di vigilare sul funzionamento dei modelli di organizzazione.

Affinché il reato non venga imputato sotto il profilo soggettivo, l'Ente ha l'onere di dimostrare di aver fatto tutto quanto in suo potere per organizzare, gestire e controllare l'impresa in modo da impedire il compimento dei reati presupposti previsti dal Decreto.

La colpevolezza dell'Ente si pone, inoltre, in modo diverso a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o da un sottoposto.

Nel primo caso, il reato si considera la diretta espressione della politica aziendale, dando forma ad una presunzione di colpevolezza a carico dell'Ente che può essere superata solo con la prova che l'atto è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo esistente e che non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza, incaricato di vigilare sul corretto funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello.

È richiesta all'Ente una prova di estraneità al reato molto ardua, dovendosi dimostrare un'elusione del Modello "interna", poiché commessa da parte dei soggetti apicali consapevoli ed a conoscenza del Decreto.

Nel caso di soggetti sottoposti, invece, si suole parlare di "colpa di organizzazione": la responsabilità può profilarsi, in tal caso, allorché la commissione dell'illecito sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza e l'onere della prova spetterà, in questo caso, all'accusa.

Affinché l'Ente vada esente da responsabilità, è necessaria l'adozione di protocolli comportamentali adeguati alla struttura societaria, all'organizzazione ed al tipo di attività svolta, assicurando così lo svolgimento di ogni esigenza aziendale nel rispetto della legalità e rilevando ed eliminando in modo tempestivo ogni situazione di rischio.

2.3. Tentativo

La responsabilità dell'Ente sorge anche in caso di contestazione alle persone fisiche di delitti commessi nella forma tentata.

L'art. 26 del Decreto stabilisce la riduzione da un terzo alla metà delle sanzioni pecuniarie ed interdittive nel caso di commissione di uno dei reati presupposto.

All'Ente, inoltre, si applica la disciplina in materia di desistenza e recesso attivo contemplata per le persone fisiche dall'art. 56 del codice penale: difatti, il medesimo non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.4. Vicende societarie

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità allorché la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato (artt. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

Nello specifico:

- in caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'Ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate;
- in caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli Enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione.

Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

*

3. GLOSSARIO

Di seguito vengono specificati i termini maggiormente ricorrenti nel presente Documento:

- **“Agenti”**: i soggetti con cui ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha instaurato un rapporto di agenzia per l'attività di vendita di veicoli per conto della Società;
- **“Attività Sensibili”**: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in

quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001. Si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;

- **“CCNL”**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società;
- **“Codice Etico”**: documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **“Collaboratori Esterni”**: gli agenti, i consulenti e i fornitori complessivamente considerati;
- **“Consulenti”**: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione;
- **“D. Lgs. 231/2001”** o il **“Decreto”**: Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n.231;
- **Destinatari**: soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori, clienti e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d’affari;
- **“Linee Guida”**: Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01;
- **“Modello”** o **“Modelli”**: il modello o i modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001 e adottati dalla Società che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili dell’Impresa a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una *cross reference* fra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell’ente a supporto del Modello stesso;
- **“Operazione Sensibile”**: operazione o atto che si colloca nell’ambito delle Attività Sensibili;
- **“Organismo di Vigilanza”** o **“OdV”**: l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- **“P.A.”**: abbreviazione per indicare la Pubblica Amministrazione e, con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio;
- **“Partner”**: le controparti contrattuali di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A., quali ad esempio fornitori, appaltatori, subappaltatori, locatori, distributori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata, ove destinati a cooperare con la società nell’ambito delle Attività Sensibili;
- **“Personale”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, quali lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli stagisti ed i liberi professionisti che hanno ricevuto un incarico da parte della Società;
- **“Personale Apicale”**: i soggetti di cui all’art. 5 comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001, cioè i soggetti

che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

- **“Personale sottoposto ad altrui direzione”**: i soggetti di cui all’art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, e tutto il personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **“Principi generali di comportamento”**: le regole di comportamento previste dal Codice Etico [CE] al fine di prevenire la commissione dei Reati e diversificate a seconda dei Destinatari;
- **“Principi specifici di comportamento”**: le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello [MO] al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in relazione alle diverse tipologie dei suddetti Reati;
- **“Procedure”**: documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **“Protocolli”**: documenti formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto;
- **“Reati” o “Reati-presupposto”**: le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001, incluse le successive modificazioni ed integrazioni;
- **Sistema disciplinare**: il complesso delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello [MO] e del Codice Etico [CE];
- **“Società”**: la società ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. che ha adottato il presente Modello.

* * *

4. IL CONTENUTO DEL MODELLO

Poiché l'adozione del Modello non è obbligatoria ma facoltativa, la società ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha deciso di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") in linea con le disposizioni legislative previste dal D. Lgs. 231/01 per assicurare, da un lato, condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nello svolgimento della propria attività e, dall'altro, per preservare la propria posizione evitando di dover rispondere di reati rispetto ai quali è evidente la sua estraneità.

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ritiene che il Modello sia un efficace strumento nei confronti di coloro che operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possano prevenire qualsivoglia rischio di commissione dei reati presupposto così come individuati nel *Risk Assessment* di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. [RA 231].

L'individuazione e la gestione delle attività sensibili mediante un efficace sistema di controlli è finalizzata a rendere pienamente consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di tali rischi e delle sanzioni di natura penale e amministrativa che conseguano alla commissione di un illecito penale. Il Modello si propone, quindi, di indicare quali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, poiché anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio, sono comunque contrarie alle disposizioni di legge ed ai principi etico-sociali a cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale.

Un costante monitoraggio delle attività sensibili a rischio reato permette, pertanto, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei propri ruoli, delle modalità operative, delle procedure: in altre parole, di assicurare il rispetto dell'etica aziendale.

4.1 La struttura del Modello

Il Modello è composto dalle seguenti parti:

- **Codice Etico:** contenente i principi etici a cui la Società e tutti i Destinatari si ispirano nello svolgimento della propria attività [CE];
- **Parte Generale:** rappresenta una concisa descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. 231/2001 e dei reati rilevanti per la Società, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione dei protocolli di prevenzione, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio delle violazioni, i flussi di

comunicazione del Modello e di formazione del personale;

- **Parte Speciale:** composta da diverse aree – Risk Assessment [RA231] e Protocolli Operativi [PO]. In particolare, ciascuna area prende in esame una distinta categoria di Reati prevista dal Decreto e ritenuta di possibile commissione nell'interesse o a vantaggio della Società. Le diverse delineano i principi a cui devono ispirarsi i protocolli aziendali adottati (o che saranno in futuro adottati) dalla Società. In particolare, ciascuna Sezione di parte speciale si articola in:
 - descrizione delle fattispecie criminose;
 - individuazione dei processi sensibili in relazione alle fattispecie di reato;
 - individuazione di principi generali di comportamento;
 - indicazione dei protocolli operativi.
- **Sistema disciplinare** [SD231];
- **Organismo di Vigilanza** [OV231];
- **Formazione;**
- **Organigramma** [ORG231];
- **Flussi Informativi verso e dall'Organismo di Vigilanza** [FI231].
- gli **Allegati** alle singole Sezioni del Modello.

4.2. Finalità

Il presente Modello è stato costruito individuando le unità organizzative a possibile rischio e per le quali si ritiene più alta la probabilità che i reati vengano commessi, al fine di elaborare un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale; rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto della Società- in special modo coloro che sono coinvolti nelle aree a rischio reato - di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo; informare tutti coloro che operano con ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. che la violazione delle disposizioni contenute nel presente Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

4.3. Destinatari del Modello

Come anticipato, il presente Modello si applica ai:

- **Soggetti apicali:** tra questi, gli Amministratori e tutte le persone fisiche e giuridiche che rivestono cariche di controllo, di direzione e di rappresentanza di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A.;

- **Soggetti sottoposti:** ossia i dipendenti e collaboratori interni che svolgono, in modo stabile o temporaneo, attività lavorative in favore della Società;
- **Collaboratori esterni:** i soggetti (es. agenti) che svolgono, direttamente o indirettamente, compiti connessi all'attività aziendale, operando in nome e per conto o comunque nell'interesse della Società;
- **i Fornitori, i clienti e i consulenti** di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A., che abbiano un ruolo in progetti e operazioni della Società.

Ove non diversamente specificato nel presente Modello e nel Codice Etico si farà riferimento, in modo onnicomprensivo, ai Destinatari del Modello.

I comportamenti dei Destinatari devono adeguarsi alle regole di condotta - sia generali che specifiche - previste nel presente Modello e nel Codice Etico, in ottemperanza ai doveri di lealtà, correttezza e diligenza che derivano dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

*

5. METODOLOGIA NELLA COSTRUZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

In ossequio all'art. 6, comma 2, lettera a) del D. Lgs. 231/2001, ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha preliminarmente individuato i processi aziendali e le attività c.d. sensibili, ovverosia quelle nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati considerati dal Decreto (c.d. reati presupposto).

L'attività di mappatura delle aree c.d. "a rischio reato" richiede aggiornamenti continui nel tempo in relazione alle vicende modificative della struttura societaria, all'istituzione di nuove funzioni aziendali a fronte dei cambiamenti organizzativi adottati dall'Organo Gestorio, ad interventi normativi o di mercato fronteggiati da ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. nel quadro della propria attività imprenditoriale.

La costruzione del Modello si è sviluppata in diverse fasi, accompagnate dalla raccolta della documentazione utile e dall'analisi di tutte le attività al fine di comprendere e ricostruire ogni atto e operazione realizzata in coerenza con i dettami del D. Lgs. 231/2001.



5.1. Analisi della documentazione societaria

Per individuare in modo concreto i ruoli e la distribuzione delle competenze all'interno della società, è stata presa di riferimento la seguente documentazione:

- Organigramma / compagine societaria;
- Manuale del sistema di gestione integrato (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, D. Lgs. 81/2008);
- Contrattualistica e ordini di acquisto/vendita;
- Deleghe/procure;
- visura Camera di Commercio.

5.2. Identificazione delle attività a rischio

L'identificazione delle attività a rischio è stata preceduta dall'individuazione e dall'analisi di tutta l'attività della Società.

Tale verifica ha permesso di delineare gli specifici contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e di evidenziare la possibilità che si realizzino le fattispecie di reato indicate dal D. Lgs. 231/2001.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sono state, dunque, identificate e condivise mediante interviste condotte a più soggetti, con diverse e specifiche competenze, seguito da un esame congiunto di quanto esposto dagli intervistati, quali soggetti con le responsabilità e le migliori conoscenze dell'operatività aziendale.

Il dettaglio delle attività analizzate all'interno delle singole aree, per tipologia di reato, è riportato nella parte speciale.

5.3. Identificazione e analisi degli attuali sistemi di prevenzione del rischio

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili delle attività identificate come a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni, si è determinato il livello di criticità (alto, medio, basso), in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo.

5.4 Gap Analysis

La situazione di rischio è stata confrontata con le esigenze ed i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente. Si è provveduto quindi a identificare gli interventi idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo conto anche dell'esistenza di regole e prassi operative.

5.5. Linee guida di comportamento per la definizione delle procedure operative

Per ciascuna unità operativa in cui è stata rilevata un'ipotesi di rischio si è provveduto alla valutazione delle modalità operative preesistenti (Procedure) e, ove necessario, si sono definite opportune linee guida per la creazione di nuove procedure idonee a governare il profilo di rischio individuato. Ciascuna procedura è stata formalmente recepita dall'unità operativa di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

5.6. Protocolli, procedure e principi di controllo

All'art. 6 del D.lgs. 231/2001 viene stabilito che i modelli di organizzazione, gestione e controllo per essere considerati idonei ed efficaci debbano *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione*

e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da provenire".

L'elaborazione e la costruzione di tali protocolli, pertanto, costituisce parte integrante del modello; in mancanza di specifiche istruzioni riguardanti la loro definizioni da parte della normativa in oggetto, è opportuno fare riferimento alle indicazioni fornite dalle principali Associazioni di categoria.

L'Associazione Italiana *Internal Auditors* ritiene, inoltre, che il contenuto dei protocolli debba comprendere anche il Codice Etico e le procedure formalizzate al fine di:

- garantire trasparenza, tracciabilità e riconoscibilità dei processi decisionali ed operativi;
- prevedere i meccanismi di controllo vincolanti (verifiche, autorizzazioni, ecc.) che siano in grado di limitare l'assunzione di decisioni arbitrarie o inadeguate;
- facilitare il compito di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza nonché degli altri organi di controllo esterni ed interni eventualmente presenti.

Il protocollo rappresenta il modello di comportamento principale da seguire nell'esecuzione di un dato processo e di conseguenza nelle attività che attengono il processo stesso. Il protocollo può quindi essere interpretato come un insieme di principi generali e specifiche procedure di controllo volti a prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria hanno individuato tre elementi fondamentali che devono caratterizzare i protocolli:

- principio di tracciabilità, in base al quale *"ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"*. Ogni iniziativa dovrà, quindi, essere caratterizzata da un adeguato supporto documentale che favorisca i controlli e garantisca l'opportuna evidenza delle operazioni;
- principio della segregazione delle attività (*segregation of duties*) in relazione al quale *"nessuno può gestire in piena autonomia un intero processo"*. Le attività che compongono il processo devono, infatti, essere opportunamente suddivise tra più attori per evitare che un singolo soggetto le gestisca interamente. In base a tale principio si dovranno, quindi, strutturare le procedure operative in modo da garantire la separazione tra la fase decisionale, autorizzativa, quella esecutiva, di registrazione e quella di controllo delle operazioni riguardanti l'attività ritenute soggette ad un rischio di reato;
- principio della supervisione, che riguarda in particolar modo l'Organismo di Vigilanza. L'attività di supervisione svolta dallo stesso e l'effettuazione delle verifiche di sua competenza deve essere, infatti, documentata e attestata dal sistema di controllo.

La procedura rappresenta, invece, la parte del protocollo che configura dettagliatamente le modalità operative con cui si intende realizzare una determinata operazione, sulla base dei predeterminati criteri di fondo contenuti all'interno del protocollo.

*

6. IL CODICE ETICO

A supporto dell'implementazione di un modello idoneo a ridurre il rischio-reato, ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha adottato il Codice Etico del Gruppo Ecoprogram (Codice Etico), di cui la Società fa parte, al fine di sviluppare, all'interno dell'organizzazione, un contesto culturale che dissuada dalla commissione di reati.

Il Codice Etico raccoglie tutti gli impegni e le responsabilità morali nello svolgimento delle attività da parte delle persone fisiche che operano all'interno dell'Ente o che entrano in contatto con esso, con l'obiettivo di conservare e diffondere il rapporto di fiducia con gli *stakeholders* (organi sociali, personale, clienti, fornitori, enti pubblici e/o associazioni di categoria) e disincentivare comportamenti non etici.

Il Codice Etico esplicita, inoltre, i valori a cui tutti gli Amministratori, Dipendenti, Associati e Collaboratori a vario titolo devono ispirarsi, accettando responsabilità, ruoli e regole della cui violazione essi assumono personalmente la responsabilità verso l'Ente.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ed è pubblicato sul sito della Società (www.ecoprogramflotte.com).

*

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo necessita di un adeguato sistema sanzionatorio.

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi "efficacemente attuato" solo qualora sia adottato un sistema disciplinare atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso presenti.

I requisiti indispensabili del sistema sanzionatorio sono:

- **Specificità ed autonomia:** con *specificità* si intende la predisposizione di un sistema sanzionatorio interno alla Società avente scopo di sanzionare ogni violazione del Modello. Con *autonomia* si fa riferimento all'autosufficienza del funzionamento del sistema disciplinare interno ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. ha l'obbligo di sanzionare la violazione indipendentemente dall'andamento dell'eventuale giudizio penale esterno;
- **Compatibilità:** il procedimento di accertamento e di applicazione della sanzione nonché la sanzione stessa non possono essere in contrasto con le norme di legge e con quelle contrattuali che regolano il rapporto di lavoro in essere con ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A.;

- **Idoneità:** il sistema deve essere efficiente ed efficace in senso per la prevenzione della commissione di reati;
- **Proporzionalità:** la sanzione deve essere proporzionata alla violazione rilevata e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale, ecc.);
- **Redazione per iscritto ed idonea divulgazione:** il sistema sanzionatorio deve essere redatto per iscritto ed oggetto di informazione e formazione puntuale per i destinatari.

7.1. Obblighi dei destinatari del sistema disciplinare

I Destinatari del sistema disciplinare coincidono con i Destinatari del Modello 231 stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e le misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure, rappresenta, se accertata:

- nel caso di soggetti apicali, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c. c.;
- nel caso di soggetti sottoposti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 c. c., con conseguente applicazione dell'art. 2106 c. c.;
- nel caso di soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale che potrebbe legittimare la risoluzione del contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'attuazione delle sanzioni di seguito elencate tiene, dunque, conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

7.2. Principi generali relativi alle sanzioni.

Le sanzioni relative ai reati commessi devono rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni. La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione deve considerare:

- la gravità dell'inadempimento;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale, specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario.

7.3. Sanzioni nei confronti del personale dipendente.

Assumono rilievo gli illeciti disciplinari relativi al personale dipendente derivanti da:

- mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del Decreto;
- la violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza degli obblighi di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico;
- omessa vigilanza in qualità di "responsabile gerarchico", sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti, funzionale alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio-reato;
- omessa comunicazione in qualità di "responsabile funzionale" al responsabile gerarchico e/o all'OdV sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati;
- inosservanza degli obblighi di comportamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro come disciplinati dalla legge (art. 20 del D.lgs. 81/2008), regolamenti e/o altre disposizioni aziendali;
- violazione o omissione per grave negligenza, imperizia o imprudenza di qualsiasi prescrizione diretta a prevenire inquinamento o danno ambientale.

Le sanzioni attuabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si prevedono le seguenti sanzioni:

- **richiamo verbale:** nei casi di violazione colposa delle procedure e prescrizioni indicati nella presente Sezione, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza estera; recidiva, nel biennio, delle violazioni delle procedure e prescrizioni di cui al precedente punto, non aventi rilevanza esterna.
- **ammonizione scritta:** nell'ipotesi di recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni indicati nella presente Sezione aventi rilevanza esterna, e/o errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;

- **multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello (inosservanza di un obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico o funzionale; reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle procedure e prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui essi hanno riguardato o riguardano, un rapporto e/o un procedimento di cui una delle parti è la Pubblica Amministrazione);
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente sezione, tali da esporre la Società al rischio di sanzioni e responsabilità (inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti inerenti rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o le attività degli organi sociali; omessa vigilanza dei superiori gerarchici e/o funzionali sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti funzionali alla verifica della loro condotta nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato; infondate segnalazioni relative a violazioni del Modello e del Codice Etico, effettuate con dolo; inosservanza di disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione individuale ovvero utilizzazione non appropriata di dispositivi di protezione ovvero ancora mancata partecipazione a programmi di formazione e/o addestramento organizzati dal datore di lavoro);
- **licenziamento con preavviso:** in caso di reiterata grave violazione delle procedure e/o prescrizioni indicate nella presente Sezione aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree a rischio reato individuate nella Parte Speciale del Modello;
- **licenziamento senza preavviso:** per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro (c.d. **giusta causa**, come: la violazione di regole, procedure, prescrizioni del Modello, ovvero del Codice Etico, aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato fra quelli previsti nel Decreto, a prescindere dal perfezionamento del reato stesso, tale da far venire meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro; violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse; inosservanza di

disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti, dal RSPP, e dai preposti ai fini della protezione collettiva ovvero rimozione o modifica senza autorizzazione di dispositivi di sicurezza o segnalazione o controllo ovvero compimento di propria iniziativa di operazioni o manovre pericolose che possano compromettere l'incolumità propria o di altri lavoratori ovvero ancora, mancata segnalazione al datore di lavoro, dirigente, RSPP, o preposto, di eventuali condizioni di pericolo grave e incombente).

7.4. Sanzioni nei confronti dei lavoratori subordinati con qualifica di dirigenti.

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura fiduciaria.

Il comportamento del dirigente si riflette infatti non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno. Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società potranno essere sanzionate attraverso provvedimenti disciplinari adeguati a ciascun caso.

Le sanzioni a carico dei dirigenti della Società verranno applicate in caso di violazione di disposizioni contenute nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico.

Premesso che il sistema disciplinare è applicabile dalla Società ai dirigenti a prescindere dall'instaurazione o meno e dall'esito di un'eventuale indagine o procedimento penale, nel caso in cui le infrazioni del Modello da parte dei dirigenti possano integrare una fattispecie penalmente rilevante, la Società si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale le seguenti misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- in via provvisoria e cautelare per un periodo non superiore a tre mesi, l'assegnazione del dirigente ad incarichi diversi, nel rispetto dell'art. 2103 c.c.

Nel caso in cui la Società ritenga che i fatti accertati siano tali da integrare una giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro, si potrà procedere al licenziamento del dirigente indipendentemente dalla chiusura del procedimento penale in corso.

7.5 Sanzioni nei confronti degli Amministratori

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. valuta con estrema severità le infrazioni al presente Modello attuate da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i dipendenti, i clienti, i creditori, le Autorità di Vigilanza.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 c.c.

L'Amministratore Delegato è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei

provvedimenti più idonei nei confronti del/dei preposti/delegati che hanno commesso le Infrazioni. Nello svolgimento di tale valutazione l'Amministratore Delegato è coadiuvato dall'OdV.

Le sanzioni applicabili nei confronti del/dei preposti/delegati sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui il preposto/delegato sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento.

7.6 Sanzioni nei confronti dei Collaboratori

Ogni comportamento posto in essere dai soggetti terzi (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché di *joint-venture*) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo.

A tal fine, i contratti stipulati dalla Società con i suddetti soggetti esterni devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Codice Etico e del Modello 231 e dell'obbligo di attenersi a questo, ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, di rispettare la normativa internazionale e locale di prevenzione dei rischi che possono determinare la responsabilità conseguente alla commissione di reati in capo alla Società.

*

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 Caratteristiche generali e funzioni dell'OdV

L'art. 6 co.1 lett. b) del D. Lgs. 231/2001, dispone l'affidamento delle funzioni di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo ad un organo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il cosiddetto Organismo di Vigilanza.

La Società, così come accade per il Codice Etico, si avvale dell'operato dell'OdV di Gruppo, adottato dalla società Capogruppo Ecoprogram S.p.a. ed esercente le proprie funzioni in relazione a tutte le società da quest'ultima controllata – ivi compresa ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A – appartenenti al Gruppo Ecoprogram.

In capo all'Organismo di Vigilanza devono sussistere i seguenti requisiti:

- **autonomia**, intesa come libertà di azione e di autodeterminazione. A tal fine, si ritiene che l'Organismo di Vigilanza debba essere esonerato da mansioni operative che ne comprometterebbero

l'attività di giudizio. L' OdV deve essere in grado di poter svolgere le proprie funzioni in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente e dell'organo amministrativo. Il controllo effettuato da tale organismo deve essere, infatti, fatto anche nei confronti dell'organo dirigente che lo ha nominato. I modelli di organizzazione prevedono l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli. L'autonomia va, quindi, intesa anche quale potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo;

- **indipendenza.** Tale elemento non è espressamente richiamato dalla normativa relativa al Decreto, ma individua una condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della società e del suo *management*. Il requisito di indipendenza risulta, quindi, uno dei requisiti essenziali per garantire che l'OdV adotti scelte oggettivamente non sindacabili;
- **professionalità,** ossia l'idoneità allo svolgimento delle funzioni assegnate dalla legge all'organismo di vigilanza. A tal fine è necessario che l'OdV sia dotato di un insieme di conoscenze sia aziendali sia giuridiche, in quanto la vigilanza sui modelli e l'aggiornamento periodico degli stessi richiedono una preparazione multidisciplinare. Sotto il profilo giuridico si ritiene che l'esercizio dell'attività di vigilanza e controllo, essendo finalizzata alla prevenzione dei reati elencati dal Decreto, comprenda il possesso di specifiche conoscenze in ambito penalistico, civilistico e societario;
- **continuità d'azione,** intesa come incessante operatività dell'organismo di vigilanza. I codici di comportamento elaborati dalle associazioni di categoria richiedono, con special riguardo alle imprese di medie e grandi dimensioni, lo svolgimento esclusivo e a tempo pieno di un'attività di monitoraggio sul Modello.

Ai componenti dell'OdV è richiesto, in aggiunta al possesso di competenze professionali, il possesso di requisiti formali quali l'onorabilità e l'assenza di conflitti di interesse, in modo tale da garantire l'autonomia e l'indipendenza nell'espletamento delle loro funzioni. La scelta dei componenti dell'OdV non può prescindere da un'attenta analisi dello specifico contesto nel quale esso è chiamato ad operare.

8.2 Compiti, regole e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni ed i compiti dell'OdV sono i seguenti:

- valutare l'idoneità e l'adeguatezza del Modello, in relazione alle specifiche attività svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione, al fine di evitare la commissione delle categorie di reati per la prevenzione dei quali il Modello è stato introdotto;
- vigilare sulla rispondenza dei comportamenti concretamente realizzati all'interno dell'Ente con quanto previsto nel Modello, evidenziandone gli scostamenti, al fine di apportare eventuali adeguamenti

alle attività realmente svolte.

Al fine di espletare detti compiti, l'OdV dovrà:

- monitorare ed interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello rispetto a tale normativa, segnalando all'Amministratore Delegato le possibili aree di intervento;
- formulare proposte in merito alla necessità di aggiornamento e adeguamento del Modello adottato;
- elaborare le risultanze delle attività di controllo sulla base delle verifiche; segnalare all'Amministratore Delegato eventuali notizie di violazione del Modello;
- predisporre relazioni informative periodiche al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- monitorare le iniziative volte alla diffusione e alla conoscenza del Modello, e quelle finalizzate alla formazione dei Destinatari.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente la previsione delle spese per l'anno in corso nonché il consuntivo delle spese dell'anno precedente; l'OdV, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti, deve:

- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di dati, documenti e informazioni da e verso ogni livello e settore di ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. e delle altre società del Gruppo Ecoprogram;
- essere dotato di poteri di indagine, ispezione e accertamento dei comportamenti (anche mediante interrogazione del personale con garanzia di segretezza e anonimato), nonché di proposta di eventuali sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel Modello. Tutta la documentazione concernente l'attività svolta dall'OdV (segnalazioni, informative, ispezioni, accertamenti, relazioni etc.) è conservata per un periodo di almeno 5 anni (fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme) in apposito archivio, il cui accesso è consentito esclusivamente ai componenti dell'OdV.

8.3 Nomina e cessazione dall'incarico

I componenti dell'Organismo sono nominati con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, che si pronuncia sulla sussistenza dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri.

Il mandato dell'OdV non supera, di regola, tre anni ed i componenti possono essere revocati solo per giusta causa. I componenti sono rieleggibili per ulteriori mandati.

La nomina dei membri dell'OdV, così come la cessazione, deve essere comunicata a tutti i Destinatari del Modello mediante l'intranet aziendale e comunicazioni scritte rese visibili da ogni Destinatario.

I membri dell'Organismo di Vigilanza rivestiranno la qualifica di Responsabili del trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 in relazione al trattamento dei dati personali posto in essere nell'esercizio dei compiti loro assegnati ai sensi del Modello.

8.4 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini del proprio funzionamento (a titolo esemplificativo, per la pianificazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture societarie nonché per la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri di analisi e l'esercizio di ogni altra attività attribuitagli), l'Organismo di Vigilanza - se in composizione collegiale, a maggioranza dei membri - redige e approva un proprio Regolamento che, così come ogni suo successivo eventuale aggiornamento, viene reso noto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

8.5 Retribuzione, dotazioni ed operatività

La retribuzione annuale dei membri dell'OdV è stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariata per l'intero periodo di durata dell'incarico; per l'esercizio delle sue funzioni, è dotato di un budget annuale di spesa, rispetto al cui utilizzo l'OdV relaziona annualmente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV può disporre direttamente di tale budget per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti. Detto budget può essere integrato, su motivata richiesta dell'OdV, per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze.

L'OdV avrà accesso al sistema informativo aziendale (rete, applicativi, ecc.) nel suo complesso e sarà dotato di un proprio indirizzo e-mail diretto (odv@ecoprogram.net), per meglio operare anche in un'ottica di protezione dei dati personali e di tutela della riservatezza, catalogazione ed invio/ricezione delle comunicazioni/segnalazioni.

*

9. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

9.1. Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza e *whistleblowing*

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia divulgazione sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti i destinatari interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01 e successive modifiche e integrazioni.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. d) del D.Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, ovverosia l'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve dunque essere informato, con specifiche segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello, in merito a qualsiasi evento che potrebbe far sorgere la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Tutti i Destinatari del Modello hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza la commissione di Reati nonché eventuali condotte e/o prassi non in linea con le norme comportamentali previste dal Modello, dal Codice Etico nell'ambito di propria competenza. Il mancato rispetto di tale dovere può essere oggetto di sanzione disciplinare.

Gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, previsti su base periodica o in corrispondenza di uno specifico evento (es. avvio di un'ispezione, notifica di un atto giudiziario relativo ad un procedimento penale ecc.), garantiscono infatti un ordinato svolgimento delle attività di vigilanza e controllo sull'efficacia del Modello.

In materia di segnalazioni di illeciti nel settore privato, la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* è intervenuta, tra le altre cose, sul Decreto, introducendo requisiti che devono essere posseduti dai Modelli in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. *whistleblowing*).

In particolare, l'art. 2 della legge predetta ha inserito nell'art. 6 del Decreto il comma 2-bis, ai sensi del quale i Modelli devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e sottoposti di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate – ovverosia dettagliate e non generiche – di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nell'ambito del sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ne consegue che, sia i soggetti apicali sia i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi, sono

legittimati ad utilizzare i meccanismi di segnalazione predisposti dall'ente ed aventi le caratteristiche sopra richiamate, al fine di informare l'ente stesso di eventuali condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (es. comportamenti integranti un reato presupposto, condotte prodromiche alla commissione di tale reato ecc.) ovvero di violazioni del Modello e, dunque, della mancata osservanza dei protocolli operativi adottati dalla Società o dei principi etici della stessa.

Le segnalazioni devono contenere, per quanto consentito dalla situazione concreta e con speciale attenzione nel caso si riferiscano a fatti aventi rilevanza penale, una descrizione chiara di quanto riscontrato, comprensiva, ad esempio, delle generalità dell'autore della presunta violazione o di quant'altro contribuisca ad identificarlo, delle circostanze di tempo e di luogo rilevanti, degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire circostanze utili sull'accaduto, nonché dei documenti e di qualsiasi altro elemento a supporto di quanto riportato.

La pronta segnalazione di comportamenti illeciti può inoltre consentire alla Società di intervenire tempestivamente, evitando che le fatti costituenti reato siano portati a compimento o a conseguenze ulteriori, e di rinforzare, se necessario, le proprie misure di contrasto alla commissione di reati.

Nell'attività di gestione della segnalazione la Società garantisce la riservatezza circa l'identità del segnalante, conformemente alle previsioni legislative sopra richiamate, affinché tutte le comunicazioni ricevute siano protette e non accessibili a terzi, assicurando nel contempo un'adeguata tutela dei dati personali nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. A tal proposito, la Società vieta qualunque forma di azione ritorsiva, discriminatoria o vessatoria, posta in essere tanto in via diretta quanto in via mediata nei confronti del segnalante e ricorda a tutto il proprio personale che ogni licenziamento ritorsivo o discriminatorio, demansionamento ex art. 2103 c.c. e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria sono considerati nulli ai sensi di legge e possono essere denunciati all'Ispettorato Nazionale del Lavoro sia dal segnalante che dall'organizzazione dallo stesso indicata (v. art. 6, co. 2-ter e 2-quater, D.Lgs. 231/2001).

La Società sottopone a sanzione disciplinare, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto, chiunque violi l'impegno di riservatezza nella gestione della segnalazione e le cautele conseguentemente adottate, e si riserva altresì ogni opportuna azione disciplinare e/o giudiziaria nei confronti di chi ponga in essere azioni ritorsive o discriminatorie ai danni del segnalante in conseguenza della sua segnalazione.

Nel caso in cui, tuttavia, tali segnalazioni si rivelino infondate o temerarie, per dolo o colpa grave del segnalante, la Società adotta nei confronti di quest'ultimo gli opportuni provvedimenti disciplinari.

Ai fini dell'adempimento degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- deve essere trasmessa all'OdV la notizia di procedimenti e/o atti in materia penale, ispettiva e/o tributaria diretti ad Amministratore, Dipendenti, Consulenti della Società o soggetti che coinvolgono o possano coinvolgere la Società;
 - devono essere trasmesse all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
 - devono poi essere trasmesse all'OdV, a cura dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale le seguenti Informazioni Rilevanti:
 - a) provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità da cui si evinca lo svolgimento di attività di indagine in relazione ai Reati,
 - b) segnalazioni inoltrate alla Società dai Dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario a loro carico per un Reato;
 - c) rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
 - d) informativa relativa all'avvio di indagini dirette ad appurare, ed eventualmente sanzionare, il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli previsti dal Modello, nonché l'informativa sulle eventuali sanzioni irrogate;
 - e) violazioni del Codice Etico;
 - f) le notizie di ogni eventuale indagine o procedimento disciplinare avviato in relazione a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, alle sanzioni e/o provvedimenti in genere irrogati, così come di eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - g) le notizie relative a cambiamenti organizzativi;
 - h) gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e dei poteri;
 - i) le dichiarazioni di veridicità e completezza delle informazioni contenute nelle comunicazioni sociali.
- Resta salva la possibilità per ciascun responsabile di Funzione o Dipendente di trasmettere eventuali segnalazioni relative alla commissione di Reati o, comunque, a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello.

9.2. Gestione delle segnalazioni da parte dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le conseguenti attività ispettive, di segnalazione e di reportistica da porre in essere.

Eventuali provvedimenti sanzionatori saranno, comunque, adottati dai competenti organi e uffici della

Società. In ogni caso, salvo quanto previsto nel Regolamento dell'OdV:

- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza, che valuta le segnalazioni ricevute e le iniziative da porre in essere, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione nonché il presunto responsabile della violazione. L'Organismo deve motivare per iscritto la decisione di eventuale diniego all'indagine o archiviazione;
- le segnalazioni devono essere inviate in forma scritta;
- l'OdV procede nella gestione delle segnalazioni in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione assicurando, ove possibile, la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

9.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente con il Consiglio di Amministrazione. Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza riferisce agli Organi Sociali lo stato di fatto sull'attuazione del Modello e gli esiti dell'attività di vigilanza tramite *reporting* diretto, che viene svolto semestralmente nei confronti del Consiglio di Amministrazione e annualmente nei confronti del Collegio Sindacale, mediante una relazione scritta, nella quale vengono illustrate le attività di monitoraggio svolte dall'Organismo stesso, le criticità emerse e gli eventuali interventi correttivi o migliorativi opportuni per l'implementazione del Modello.

L'attività di *reporting* sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti. A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

9.4 Formazione del personale e divulgazione del modello

In seguito alla costruzione ed alla adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. porrà in essere un'accorta formazione del personale e provvederà alla divulgazione dello stesso verso tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione, differenziando le attività in base ai ruoli ricoperti dai destinatari dello stesso ed al loro grado di coinvolgimento nei processi a rischio di reato.

La formazione dei soggetti subordinati è di competenza del Responsabile della Direzione HR che opera a stretto contatto con l'Organismo di Vigilanza. Gli strumenti, espressamente richiamati all'interno del

Modello, che vengono utilizzati ai fini formativi sono l'effettuazione di corsi e successivi aggiornamenti e/o programmi di formazione a partecipazione obbligatoria.

La divulgazione del Modello è effettuata dai vertici esecutivi e deve raggiungere l'intera organizzazione allo scopo di rendere noti i principi di comportamento, gli *standard* e le procedure adottate. Un processo di comunicazione chiaro, autorevole e concreto è assolutamente necessario negli enti di dimensioni rilevanti, per i quali le regole e le procedure fissate devono trovare univoca applicazione anche in settori operativi e in aree geografiche differenti.

Il contenuto del documento deve essere comunicato anche agli *stakeholder* esterni all'Ente che lo sta adottando anche a fini operativi.

ECO PROGRAM FLOTTE S.P.A. comunicherà l'avvenuta adozione del Modello a clienti e fornitori, consulenti e *partner* e l'obbligo di adeguamento ai principi stabiliti, mediante l'introduzione di un'apposita clausola contrattuale.

*

10. Cross Reference

Reato del Catalogo 231	Reato presupposto	Documenti a supporto del MODELLO
Art. 24	Art. 316-bis c.p.; Art. 316-ter c.p.; Art. 356 c.p. Art. 640, co.2, n.1, c.p.; Art. 640-bis c.p.	CE; MO 231. PO – 02; PO – 06.
Art. 24	Art. 640-ter. c.p. Art. 2, L.n. 898/1986	CE; MO 231.

<p>Art. 24-bis</p>	<p>Art. 491-bis c.p.; Art. 615-ter c.p.; Art. 615-quater c.p. Art. 615-quinquies c.p. Art. 617-quater c.p.; Art. 617-quinquies c.p.; Art. 635-bis c.p.; Art. 635-ter c.p.; Art. 635-quater c.p.; Art. 635-quinquies co.3 c.p.; Art. 640-quinquies c.p.;</p>	<p>MO 231; CE.</p>
<p>Art. 24-ter</p>	<p>Art. 416 co. 1-5 c.p. Art.416 co. 6 c.p.; Art. 416-bis c.p.; Art. 416-ter c.p.; Art. 630 c.p.;</p>	<p>MO 231; CE.</p>

	<p>Art. 74 DPR 309/90</p> <p>Art. 407 co.2 lett. a) n.5 c.p.p.;</p>	
Art. 25	<p>Art. 314, co. 1, c.p.;</p> <p>Art. 316 c.p.;</p> <p>Art. 317 c.p.;</p> <p>Art. 318 c.p.;</p> <p>Art. 319 c.p.;</p> <p>Art. 319-bis c.p.</p> <p>Art. 319-ter c.p.;</p> <p>Art. 319-quater c.p.;</p> <p>Art. 320 c.p.;</p> <p>Art. 321 c.p.;</p> <p>Art. 322 co. 1 e 3 c.p.;</p> <p>Art. 322 co. 2 e 4 c.p.;</p> <p>Art. 322-bis c.p.;</p> <p>Art. 323 c.p.</p> <p>Art. 346-bis c.p.</p>	<p>MO 231;</p> <p>CE; PO-</p> <p>02; PO –</p> <p>03;</p> <p>PO – 04;</p> <p>PO – 05;</p> <p>PO - 06;</p> <p>PO – 08.</p>
Art. 25-bis	<p>Art. 453 c.p.;</p> <p>Art. 454 c.p.;</p> <p>Art. 455 c.p.;</p> <p>Art. 457 c.p.;</p> <p>Art. 459 c.p.;</p> <p>Art. 460 c.p.;</p> <p>Art. 461 c.p.;</p> <p>Art. 464 co. 1 e 2 c.p.;</p> <p>Art. 473 c.p.;</p> <p>Art. 474 c.p.;</p>	<p>MO 231;</p> <p>CE;</p> <p>PO- 02.</p>

Art. 25-bis.1	Art. 513 c.p.; Art. 513-bis c.p.; Art. 514 c.p.;	MO 231; CE; PO – 02; PO – 03.
	Art. 515 c.p.; Art. 516 c.p.; Art. 517 c.p.; Art. 517-ter c.p.; Art. 517-quater c.p.;	
Art. 25-ter	Art. 2621 c.c.; Art. 2621-bis c.c.; Art. 2622 c.c.; Art. 2625 c.c.; Art. 2626 c.c.; Art. 2627 c.c.; Art. 2628 c.c.; Art. 2629 c.c.; Art. 2629-bis c.c.; Art. 2632 c.c.; Art. 2633 c.c.; Art. 2635 c.c.; Art. 2636 c.c.; Art. 2637 c.c.; Art. 2638 co. 1 e 2 c.c.;	MO 231; CE; PO - 02; PO - 03; PO - 04; PO - 05; PO - 07; PO - 12.
Art. 25-quater	Art. 3 Legge 8/2003	CE; MO 231.
Art. 25-quater 1	Art. 583-bis c.p.;	CE; MO 231.

Art. 25-quinquies	Art. 600 c.p.; Art. 600-bis c.p.; Art. 600-ter c.p.; Art. 600-quater c.p.;	MO 231; CE; PO – 05.
	Art. 600-quater 1 c.p.; Art. 600 quinquies c.p.; Art. 601 c.p.; Art. 602 c.p.; Art. 603-bis c.p.; Art. 609-undecies c.p..	
Art. 25-sexies	Art. 184, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58 Art. 185, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n.58	MO 231; CE.
Art. 25-septies	Art. 589 c.p.; Art. 590 c.p.;	MO 231; CE; PO - 10;
Art. 25-octies	Art. 648 c.p.; Art. 648-bis c.p.; Art. 648-ter c.p. Art. 648-ter 1 c.p.	MO 231; CE; PO – 02; PO - 03; PO – 04; PO – 05; PO – 09; PO – 12.

<p>Art. 25-novies</p>	<p>Art. 171, co.1, lettera a-bis), L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p> <p>Art. 171, co.3, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p> <p>Art. 171-bis, co.1, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p> <p>Art. 171-bis, co.2, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p> <p>Art. 171-ter, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p> <p>Art. 171-septies, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008</p>	<p>MO 231; CE.</p>
------------------------------	---	------------------------

	Art. 171-octies, L. 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i. con L.2/2008	
Art. 25-decies	Art. 377-bis c.p.	MO 231; CE; PO-08;
Art. 25-undecies	Art. 452-bis c.p.; Art. 452-quater c.p.; Art. 452-quinquies c.p.; Art. 452-sexies c.p.; Art. 452-octies c.p.; Art. 727-bis c.p.; Art. 733-bis c.p.; Art. 137 co. 2, 3, 5 e 11 ex D.Lgs. 152 2006; Art. 256 co. 1 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 256 co. 3 e 5 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 257 co. 1 e 2 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 259 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 260 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 260-bis co. 6 e 8 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 260-bis co. 7 ex D.Lgs. 152/2006; Art. 279 co. 2 ex D.Lgs. 152/2006;	MO 231; CE; PO -12

	<p>Art. 1 L. 150/1992; Art. 2 L. 150/1992; Art. 3-bis L. 150/1992; Art. 6 L.150/1992; Art. 3 co.6 ex L. 549/1993; Art. 8 D.lgs. 202/2007; Art. 9 D.lgs. 202/2007.</p>	
Art. 25-duodecies	<p>Art. 22, co.12-bis, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286; 603 bis c.p.</p> <p>Art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286.</p>	<p>MO 231; CE; PO-05.</p>
Art. 25 - terdecies	Art. 3 legge 13 ottobre 1975, n. 654,	CE; MO 231; PO – 05.
Art. 25 - quinquiesdecies	<p>Art. 2, co. 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000; Art. 3, D.Lgs. 74/2000; Art. 8, co. 1 e 2-bis, D.Lgs. 74/2000; Art. 10, D.Lgs. 74/2000; Art. 11, D.Lgs. 74/2000; Art. 4, D.Lgs. 74/2000; Art. 5, D.Lgs. 74/2000; Art. 10-quarter, D.Lgs. 74/2000.</p>	<p>MO 231; CE; PO-02; PO-03; PO-04; PO-05; PO-07; PO-09; PO-12; PO-13</p>
Art. 26-sexdecies	D.P.R. 43/1973	<p>MO 231; CE; PO-02; PO-03; PO-06; PO-12.</p>

Art. 4	Art. 416 c.p.; Art. 416-bis c.p.; Art. 291-quater DPR 23 gennaio 1973 n. 43; Art. 74 DPR 9 ottobre 1990 n. 309; Art. 12 co. 3, co. 3-bis, co. 3-ter e co. 5 D.Lgs. 286/98; Art. 377-bis c.p.; Art. 378 c.p.;	CE.
---------------	---	-----

SIGLA	ESPLICAZIONE DOCUMENTO AZIENDALE
MO 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
CE 231	Codice Etico
PO - 01	Protocollo Operativo – Individuazione dei Soggetti Apicali
PO - 02	Protocollo Operativo – Flussi finanziari
PO – 03	Protocollo Operativo – Selezione dei Fornitori
PO – 04	Protocollo Operativo – Selezione e gestione dei Consulenti
PO – 05	Protocollo Operativo – Selezione del Personale
PO – 06	Protocollo Operativo – Verifiche Ispettive
PO – 07	Protocollo Operativo – Spese di rappresentanza, utilizzo di beni aziendali e sponsorizzazioni
PO – 08	Protocollo Operativo – Gestione Contenziosi
PO – 09	Protocollo Operativo - Dichiarazioni d’Intento
PO - 10	Protocollo Operativo - Gestione della salute e sicurezza sul lavoro
PO - 11	Protocollo Operativo – Adempimenti ambientali
PO - 12	Protocollo Operativo - Rapporti con i terzi
PO - 13	Protocollo Operativo – Gestione dei rapporti con l’Amministrazione Finanziaria