

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/01
ECOLAB S.R.L.
SOCIETA' CON SOCIO UNICO**

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 28 FEBBRAIO 2018

INDICE

1	IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1	LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI	4
1.2	L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	6
1.3	LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI	8
1.4	LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01	14
1.5	LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO	18
1.6	L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI AI REATI DI IMPATTO AMBIENTALE	20
1.6.1	I REATI AMBIENTALI	20
1.6.2	I CC.DD. ECOREATI	25
1.7	LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	27
2	L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "ECOLAB S.R.L."	30
2.1	LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO.	30
2.2	STRUTTURA DEL MODELLO	36
2.3	MODELLO, CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO	38
3	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
3.1	INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	39
3.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	40
3.3	ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI	42
3.4	FLUSSI INFORMATIVI	43
	PARTE SPECIALE (OMISSIS)	42
	ALLEGATO I REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	46
	ALLEGATO II CODICE DI COMPORTAMENTO	62
	ALLEGATO III SISTEMA DISCIPLINARE	76

MODELLO DI GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

- PARTE GENERALE -

1 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE: IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DI ENTI, SOCIETÀ ED ASSOCIAZIONI

L'emanazione del Decreto Legislativo n. 231 in data 8 giugno 2001 recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", su delega della Legge 29 settembre 2000 n.300, e vigente dal 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale alle numerose convenzioni internazionali alle quali l'Italia era già aderente (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione ove coinvolti funzionari della Comunità Europea o di altri Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

E' stato, in tal modo, introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - di fatto sostanzialmente penale - a carico degli enti: la disciplina è infatti applicabile "*agli enti forniti di personalità giuridica ed alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*", per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da soggetti in possesso di determinati requisiti. Viene in tal modo sancita per la prima volta, ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società dai suoi rappresentanti, manager e dipendenti. Peraltro, in ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza vi è una presunzione di responsabilità a carico della società, laddove risulti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Sotto il profilo soggettivo deve, infatti, trattarsi di:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione delle società / enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

oppure

- persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti;

ovvero

- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati, qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

Per espressa previsione legislativa, infatti, il D.Lgs. 231/01 trova applicazione solo in caso di commissione di taluno dei prescritti reati se commessi da "*soggetti in posizione apicale*" (amministratori, direttori generali, soggetti comunque preposti a sedi secondarie o rami d'azienda purché dotati di autonomia finanziaria e funzionale) anche se tale posizione di vertice sia di mero fatto, ovvero da "*persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati*".

Infine, requisito necessario per la responsabilità dell'Azienda è la commissione del reato e che il medesimo sia stato realizzato *"nell'interesse o a vantaggio della società stessa"*.

La responsabilità dell'ente così individuata si aggiunge a quella della persona fisica autrice materiale del reato, e sussiste anche per reati commessi all'estero, purché realizzati nell'interesse od a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale e che non sia al contempo già oggetto di provvedimento di contrasto nello Stato estero di commissione.

Ricorrendo i citati presupposti, soggettivi ed oggettivi, la competenza all'accertamento del reato - ove commesso - ed all'irrogazione delle relative sanzioni in capo alla società, spetta al giudice penale.

Le sanzioni applicabili sono di varia natura: pecuniarie, interdittive oltre a misure quali la confisca e la pubblicazione della sentenza.

Per le sanzioni pecuniarie la concreta applicazione avviene mediante un sistema di quote, il cui importo è stabilito in relazione a determinati parametri, tra i quali la gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, le attività svolte per eliminare o attenuare le conseguenze e prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria viene applicata in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1000. L'importo di una quota varia da un minimo di 258,23 euro a un massimo di 1.549,37 euro. La determinazione in concreto dell'importo della quota viene effettuato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente. In caso di interesse proprio del soggetto agente (prevalente) o comunque in assenza di un vantaggio per l'ente l'importo della quota è sempre pari a 103,29 euro.

Inoltre, le sanzioni pecuniarie sono ridotte:

- a) alla metà in assenza di un vantaggio rilevante od in presenza di vantaggio minimo per la società e di un danno di particolare tenuità;
- b) da un terzo alla metà se prima dell'apertura del dibattimento di primo grado l'ente abbia provveduto a:
 - integrale risarcimento del danno;
 - rimozione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero attuazione di misure idonee e a tal fine;
 - immediata implementazione ed adozione di un modello organizzativo ove mancante o revisione di quello già esistente, onde evitare la reiterazione di reati della stessa specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

E' altresì prevista, su richiesta del Pubblico Ministero, l'applicabilità in via cautelare delle sanzioni interdittive, ove ne sussistano le esigenze tipiche.

Parimenti, l'autorità giudiziaria può disporre il sequestro, sia preventivo che conservativo, dei beni suscettibili di confisca in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

1.2 L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO QUALE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede una speciale causa esimente dal procedimento penale, e dalla conseguente responsabilità, per la società. Pertanto, seppure la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto avvenga ad opera di un dipendente, l'Azienda è comunque esente da responsabilità ove dimostri:

- l'adozione e l'effettiva attuazione *ex ante*, di un Modello di Organizzazione e di Gestione dotato di sufficiente idoneità preventiva nei confronti dei reati della specie di quello verificatosi;
- l'effettiva esistenza di un organo *ad hoc* ("Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") investito di sufficiente ed autonomi poteri ispettivi, deputato alla vigilanza, all'applicazione ed alla manutenzione di tale Modello;
- la commissione del reato da parte del dipendente - autore materiale - avvenuta con volontaria e fraudolenta elusione delle regole sancite nel Modello, tale da non essere imputabile ad un'omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

Tale efficacia esimente tutela anche dalla responsabilità per inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ove l'azienda - prima della commissione del reato - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai fini della predetta valenza esimente, il modello predisposto dovrà contemplare i seguenti elementi:

- la 'mappatura' delle aree/processi c.d. sensibili mediante l'individuazione delle "aree a rischio di reato" ossia le aree potenzialmente suscettibili di verifica dei reati previsti;
- la previsione, nelle suddette aree, di specifici protocolli preventivi di informazione e formazione, nonché di elaborazione ed attuazione delle decisioni correttive in caso di verifica di ipotesi criminose;
- la definizione di modalità gestionali, con particolare riguardo all'aspetto economico-finanziario, idonee ad evitare situazioni a rischio 231;
- la previsione all'interno dell'azienda/ente, di appositi canali di comunicazione da parte e nei confronti dell'O.d.V.;
- la definizione di un sistema sanzionatorio da applicarsi in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- la modifica del Modello ed il ripristino delle condizioni di validità a seguito di violazioni, ovvero in presenza di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

Il disposto del citato articolo 6 e la ricordata efficacia esimente vanno, altresì, letti in combinato con quanto previsto dall'art. 26 Decreto che, in materia di "*Delitti tentati*", sancisce al comma 2 l'esclusione della responsabilità per la società che volontariamente impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal modo si ribadisce il legame tra la condotta attiva della società nell'impedimento dell'evento e l'efficacia esimente che le è riconosciuta anche in caso di tentato reato posto in essere da un proprio dipendente.

1.3 LO SCENARIO ATTUALE: UN QUADRO NORMATIVO IN FIERI

A partire dalla sua originaria introduzione nel 2001 il legislatore è intervenuto più volte sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, ampliando l'originario impianto dei c.d. reati "presupposto" con l'aggiunta di numerose nuove fattispecie criminose.

Attualmente il complesso quadro normativo comprende un'eterogenea gamma di reati al cui interno, oltre alle tradizionali ipotesi di reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, sono altresì contemplate: fattispecie in materia di abusi di mercato e reati societari; delitti contro l'ordine pubblico (i reati cc.dd. di criminalità organizzata transnazionale, introdotti mediante recepimento della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001"); i reati contro il patrimonio (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio); i reati contro l'incolumità fisica (previsti dalla Legge 6 febbraio 2006 n.38 in tema di "*Disposizioni in materia di lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pedopornografia anche a mezzo Internet*"); i reati di immigrazione clandestina (previsti dal D. Lgs. 286/1998 c.d. Testo Unico in materia di disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero); i reati contro la sicurezza (previsti con la Legge 123/2007 recante "*Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*"); i reati contro la sicurezza delle reti informatiche (reati c.d. di criminalità informatica); i reati in tema di violazione del diritto d'autore; i reati in materia ambientale (previsti prima con il D.Lgs. n. 121/2011 e poi con la L.68/2015).

Infine il descritto quadro deve essere completato con quanto contenuto nel c.d. "Testo Unico sulla Sicurezza" (Decreto Legislativo n.81, emanato in data 9 aprile 2008 e da ultimo modificato dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106) il quale all'art. 30, comma 1, effettua un richiamo formale alla disciplina in discorso, prevedendosi che:

<<Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.>>*

Viene in tal modo confermata, di fatto, la necessità per ogni azienda, in specie se dotata di apparati produttivi e/o industriali, di conformarsi al dettato ex D. Lgs.231/01, adottando quindi un valido modello organizzativo deputato (anche) alla gestione e contenimento dei rischi legati all'area della sicurezza sui luoghi di lavoro. Tale estensione normativa impone altresì di dare conto all'interno del *Modello 231* di tutte le attività già svolte nel settore della sicurezza così da armonizzarne i contenuti.

Infine, in tempi più recenti mediante ulteriori provvedimenti legislativi, modificativi dell'art. 25- octies del D. Lgs. 231/01, il catalogo dei cc.dd reati presupposto si è arricchito di ulteriori figure di reato, alcune del tutto nuove ed altre ripristinate e / o ampliate nella loro portata applicativa.

In particolare il riferimento è ai seguenti recenti interventi normativi:

- Legge n. 186 del 15 dicembre 2014, in vigore dal 1 gennaio 2015, che ha inserito nel Codice Penale il nuovo articolo 648-ter n.1), con conseguente introduzione di un'autonoma figura di reato: il delitto di c.d. 'autoriciclaggio';
- Legge n. 68 del 28 maggio 2015, in vigore dal 29 maggio 2015, recante nuove ipotesi di delitti in materia ambientale (i cc.dd. 'ecoreati');
- Legge n. 69 del 27 maggio 2015, in vigore dal 14 giugno 2015, la quale oltre ad apportare modifiche – soprattutto di tipo quantitativo - a diverse norme in tema di reati contro la P.A. e di associazione di tipo mafioso, ripristina la punibilità del falso in bilancio, fattispecie in precedenza depenalizzata;
- Decreto Legislativo n. 38 del 15 marzo 2017, in vigore dal 14 aprile 2017, introduttivo del nuovo reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.).

A seguito pertanto dei suddetti interventi normativi si impone, mediante il presente lavoro di aggiornamento, una nuova valutazione di impatto dei potenziali ambiti di rischio per la Società, che tenga conto delle citate fattispecie di recente introduzione.

Rinviano come sempre alla **Parte Speciale** per il dettaglio della relativa analisi, già in tale sede preme sottolineare la pericolosità di molte delle menzionate nuove ipotesi criminose, tese ad esempio all'occultamento dei proventi derivanti da crimini propri in precedenza commessi (nel c.d. autoriciclaggio) ovvero alla creazione di una provvista di denaro, i cc.dd. fondi neri (nel falso in bilancio) da utilizzare per il perseguimento di scopi più o meno leciti ma comunque in modo occulto ed in violazione delle norme di trasparenza dettate in tema di tenuta delle scritture contabili.

Attualmente, perciò, a seguito delle modificazioni ed integrazioni succedutesi fino ad oggi, dal punto di vista oggettivo la responsabilità diretta dell'azienda deriva direttamente da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, raggruppabili nelle macroaree di seguito elencate.

- Reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, nel testo come modificato prima dalla Legge 190/2012 e infine dalla Legge n. 69/2015. In particolare con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012) il

Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione, all'esito del quale sono state modificate talune fattispecie ed introdotte delle novità. Scopo dichiarato di tale intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, è di conformarsi agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così la mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (l. 3 agosto 2009, n. 116 e l. 28 giugno 2012, n. 110).

L'ultimo dei citati interventi normativo, nel 2015 ha invece operato un generale inasprimento sanzionatorio mediante innalzamento delle pene edittali precedentemente previste.

Al momento quindi il vigente quadro dei reati contro la P.A. comprende le seguenti fattispecie:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (319 bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione per la corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati Esteri (art. 322 bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- truffa (in danno dello Stato) (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica (art. 640 ter c.p.).

▪ Reati in materia societaria

Si tratta di un gruppo di reati introdotti direttamente nel *corpus* del Codice Civile originariamente a seguito del D. Lgs. 61/02, successivamente sostituiti / ampliati / modificati dapprima con la Legge 190/2012 (introduttiva del reato di corruzione tra privati) quindi con la Legge n. 69/2015 (reintroduttiva della punibilità per il falso in bilancio) infine con il D.Lgs. 38/2017 (recante la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati).

Pertanto detta macro-area attualmente annovera le seguenti ipotesi criminose:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (2621 bis c.c.);
- non punibilità per particolare tenuità (2621 ter c.c.);

- false comunicazioni sociali delle società quotate(art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (previsto dall'art. 173-bis T.U.F. in sostituzione dell'abrogato art. 2623 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità Pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.).

Sono inoltre richiamate anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, tra cui:

- Abuso di informazioni privilegiate;
- Manipolazione del mercato;

esclusivamente destinate a società con titoli ammessi alla negoziazione sul mercato.

- Reati contro la personalità e l'incolumità individuale previsti dal Codice Penale, nel testo modificato a seguito della Legge n.41 del 23 marzo 2016 introduttiva del c.d. omicidio stradale:
 - art. 600 e ss. contenenti il divieto di mutilazione degli organi genitali femminili;
 - artt. 582 e 583 in materia di omicidio colposo e lesioni personali colpose derivanti dalla violazione delle norme in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro ex Legge 123/2007;
 - fattispecie di immigrazione clandestina (ex art. 5 dellaL.123/2007).
- Reati contro il patrimonio, previsti dagli artt. 648 e ss. del Codice Penale come modificati dalla Legge 186/2014:
 - ricettazione;
 - riciclaggio;
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
 - c.d. autoriciclaggio.
- Reati di c.d. criminalità informatica previsti dalla Convenzione di Budapest del 23 novembre 2001 ed in base al quale sono stati modificati numerosi articoli del Codice Penale.

- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies, della Legge 633/1941).

- Reati di impatto ambientale, precisamente:
 - art.727 bis c.p. (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette);
 - art.733 bis c.p. (Danneggiamento di habitat);
 - art.29 quaterdecies D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di attività industriali);
 - art.137 D. Lgs.152/06 (Nuovi scarichi non autorizzati di acque reflue industriali);
 - art.256 D. Lgs.152/06 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata);
 - art.257 D. Lgs.152/06 (Bonifica dei siti);
 - art.258 D. Lgs.152/06 (Falsità nei certificati);
 - art.259 D. Lgs.152/06 (Traffico illecito di rifiuti);
 - art.260 D. Lgs.152/06 (Attività organizzata per il traffico illecito dei rifiuti);
 - art.260 bis D. Lgs.152/06 (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
 - art.279 D. Lgs.152/06 (Esercizio non autorizzato di stabilimento);
 - art.1 L.150/92 (Traffico non autorizzato di esemplari);
 - art.2 L.150/92 (Incolumità esemplari);
 - art.3 bis L.150/92 (Falsificazione certificati);
 - art.3 L.549/1993 (Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
 - artt.8,9 D. Lgs.202/07 (Inquinamento doloso; Inquinamento colposo).

- Ai suesposti reati ambientali si aggiungono, a seguito della novella realizzata con Legge n. 68 / 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" anche le seguenti, ulteriori, fattispecie:
 - inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
 - disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
 - delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);
 - delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p.);
 - traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, (art. 452 – sexies c.p.).

- Reati in materia di falsificazione nummaria
Falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D. Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01.

- Delitti contro l'industria ed il commercio
 - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
 - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
 - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);

- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
 - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
 - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
-
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

 - Reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali.

 - Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale.

1.4 LEGGE. 3 AGOSTO 2007 N.° 123 ED I SUOI RIFLESSI SUL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/01

a) L'OMICIDIO E LE LESIONI COLPOSE

La Legge 3 agosto 2007, n. 123 recante *"Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro"*, nel configurare due nuovi reati-*presupposto* all'interno della disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti, dà attuazione all'art. 11, c. 1, lett. c) della legge 29 settembre 2000, n. 300 Legge Delega al Governo per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

Tale Legge Delega impone la previsione di misure volte a far valere *"la responsabilità (dell'ente) in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del codice penale che siano stati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro"*.

Con tale intervento, quindi, fanno ingresso nell'impianto 231 due fattispecie particolarmente gravi: omicidio colposo e lesioni colpose, gravi o gravissime, ora previsti come reati-*presupposto* secommessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Mediante tale intervento normativo è stato, pertanto, creato un raccordo anche con il Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs.81/08) che all'articolo 300, *"Modifiche al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*, prevede espressamente le sanzioni irrogabili alla società in caso di verificazioni di infortuni sui luoghi di lavoro da cui derivino morte o lesioni.

Quanto alla compatibilità tra le nuove ipotesi criminose ex Legge 123/2007 ed i presupposti oggettivi della responsabilità dell'ente descritti ex D. Lgs. 231/01, occorre valutare la sussistenza del necessario coordinamento tra uno dei presupposti fondamentali per il sorgere della responsabilità dell'ente - ovvero che il reato sia commesso nell'interesse od a vantaggio dell'ente medesimo - e la struttura stessa dei nuovi illeciti penali introdotti.

Difatti, sebbene sia difficile ipotizzare che un omicidio colposo o delle lesioni personali colpose siano state commesse direttamente a vantaggio oppure nell'interesse dell'ente, questi può indirettamente trarre un vantaggio od avere interesse a non impiegare risorse economiche in materia di sicurezza sul lavoro.

L'art. 5 della L. 123/2007 esige però soltanto che il reato, di omicidio e di lesioni colpose, sia stato commesso nell'interesse dell'ente od a suo vantaggio, a riprova della portata generale del nuovo precetto. Sarà dunque possibile ritenere la presenza di tali requisiti quando la violazione delle norme antinfortunistiche sia finalizzata ad un risparmio economico o anche semplicemente di tempi.

L'impatto di tale complesso intervento normativo è senz'altro considerevole per una serie di fattori. Anzitutto, per la prima volta è prevista la punibilità degli enti (tra l'altro anche con sanzioni interdittive) per delitti perseguibili a titolo colposo, mentre sino ad oggi il presupposto

per la configurabilità di tali reati era la sussistenza del dolo (coscienza e volontarietà dell'azione criminosa).

Inoltre, la nuova norma amplia in modo molto considerevole la platea delle imprese per le quali diviene pressoché indispensabile adottare un Modello Organizzativo redatto secondo i canoni del D. Lgs. 231/01. Poiché infatti tutte le imprese soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce delle nuove disposizioni, appare necessario che della sua attuazione si dia conto all'interno del Modello medesimo. A tal proposito risulta evidente che l'impatto sarà maggiore per gli enti che presentino un maggior rischio di infortuni in funzione delle tipologie di lavori eseguiti (si pensi, ad esempio, alle realtà di tipo industriale, alle imprese edili, alle attività connesse alla logistica etc.).

Il predetto ampliamento dei reati presupposto comporta infine un'estrema estensione delle aree di rischio da analizzare: qualsiasi violazione delle numerose norme in tema di sicurezza sul lavoro che comporti in concreto un infortunio grave può infatti - in ipotesi - condurre all'applicazione del Decreto.

Nell'ambito dell'impianto ex D. Lgs.231/01 occorre, quindi, dar conto di tutte le attività già svolte in ambito di sicurezza, armonizzandone i contenuti rispetto a quanto richiamato dal D. Lgs. 231/01, focalizzandosi in particolare sull'efficacia del processo di valutazione dei rischi, così come formalizzato nel '*Documento di Valutazione dei Rischi*', nonché sulla successiva fase di verifica dell'effettiva attuazione delle disposizioni definite.

b) LE MISURE PER IL CONTRASTO AL LAVORO IRREGOLARE

Inoltre, sempre con la citata Legge. 3 agosto.º 123 / 2007, sono state introdotte alcune disposizioni di immediata attuazione, tra le quali assume uno specifico rilievo quella concernente il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

In specie l'art. 5 della L.123/2007 introduce "*disposizioni per il contrasto al lavoro irregolare*" (relative al "lavoro nero" o "reiterate violazioni relative all'orario di lavoro").

Si tratta di disposizioni volte al contrasto del lavoro irregolare, originariamente in vigore per l'attività edilizia (ai sensi dell'art. 36-bis del Decreto Legge 4 luglio 2006, n. 223 c.d. "Decreto Bersani") ma poi estese a tutte le altre attività (quali industria, commercio, Pubblica Amministrazione, trasporti, servizi).

L'art. 5 della citata L. n.º 123 / 2007 introduce la possibilità, da parte del personale ispettivo del Ministero del lavoro, nonché del personale ispettivo delle AA.SS.LL., di adottare a meri fini cautelari "provvedimenti di sospensione di un'attività imprenditoriale", in caso di accertate violazioni in materia di legislazione sociale e prevenzionistica. Tra le novità di rilievo vi è la possibilità di adottare il provvedimento interdittivo anche nelle ipotesi di reiterate e gravi violazioni in materia di sicurezza e di salute nel lavoro. Tale provvedimento può dunque essere irrogato nei confronti del Datore di Lavoro / imprenditore, nell'ambito di qualsiasi tipo di attività. Quanto all'individuazione della nozione di "attività imprenditoriale" la stessa è da intendersi riferita alla specifica "unità produttiva", rispetto alla quale pertanto vanno sia verificati i presupposti di applicazione del provvedimento, che circoscritti gli effetti interdittivi dello stesso.

Rientrano tra i presupposti del provvedimento anche le seguenti differenti ipotesi:

- occupazione di manodopera "in nero", in percentuale superiore al 20% dei lavoratori regolarmente occupati, dovendosi intendere nel computo della percentuale di lavoratori "in nero" anche il personale extracomunitario clandestino (rispetto al quale trova peraltro applicazione la c.d. maxisanzione di cui al citato art. 36 bis della Legge n. 223/2006);
- la violazione reiterata delle regole in materia di riposi e superamento dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Tali disposizioni sanzionatorie, punite con le pene più gravi sia di carattere detentivo che pecuniario, irrogate a carico dei responsabili aziendali costituiscono dunque le "gravi violazioni" cui fa riferimento il Legislatore e la cui commissione può comportare l'emanazione del provvedimento di sospensione.

Deve inoltre essere necessariamente presente anche l'ulteriore requisito della "reiterazione" dell'illecito, da intendersi come "recidiva aggravata", cioè riferita ad una violazione necessariamente della stessa indole (violazione grave in materia di sicurezza e salute del lavoro) e commessa nei cinque anni precedenti all'ultima condotta oggetto di prescrizione obbligatoria ovvero di giudicato penale.

Oggetto del provvedimento di sospensione è l'immediata cessazione dell'attività di impresa, ad eccezione delle sole operazioni strettamente necessarie all'eliminazione delle violazioni oggetto di accertamento. L'eventuale inosservanza del provvedimento di sospensione dell'attività di impresa configura l'ipotesi di reato di cui all'art. 650 c.p., il quale punisce "*chiunque non osserva un provvedimento legalmente dato dall'Autorità per ragione di giustizia o di sicurezza pubblica o d'ordine pubblico o d'igiene*" con l'arresto sino a tre mesi o l'ammenda sino ad € 206. In tal caso, infatti, si è in presenza di un provvedimento emanato per ragioni di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori che, quale bene costituzionalmente tutelato, rientra nell'ambito della nozione di sicurezza pubblica (in tal senso Cass., sez. III, 17 novembre 1960 e Cass., sez. III, 14 febbraio 1995 n. 3375).

Ai fini della revoca del provvedimento lo stesso art. 5, comma 2, della citata Legge n°. 123/2007 stabilisce che "*è condizione per la revoca del provvedimento da parte del personale ispettivo (...):*

- a) *la regolarizzazione dei lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;*
- b) *l'accertamento del ripristino delle regolari condizioni di lavoro nelle ipotesi di reiterate violazioni alla disciplina in materia di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale, di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o di gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;*
- c) *il pagamento di una sanzione amministrativa aggiuntiva, rispetto a quelle di cui al comma 3, pari ad un quinto delle sanzioni amministrative complessivamente irrogate."*

In particolare, per quanto attiene al presupposto relativo alla regolarizzazione dei lavoratori "in nero", oltre alla registrazione degli stessi sui libri obbligatori ed all'eventuale versamento dei relativi contributi previdenziali ed assicurativi (ove sia scaduto il periodo di paga), è necessaria anche l'ottemperanza agli obblighi più immediati di natura prevenzionistica di cui al D. Lgs. n.

626/1994, con specifico riferimento almeno alla sorveglianza sanitaria (ove ne sussistano i presupposti) e alla formazione ed informazione sui pericoli legati all'attività svolta nonché alla fornitura degli eventuali dispositivi di protezione individuale.

Quanto invece al "ripristino delle regolari condizioni di lavoro", nelle ipotesi di violazioni in materia di tempi di lavoro e di riposi, considerate le finalità di tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori presidiata da tali istituti, si ritiene che detta regolarizzazione – anche in riferimento alla sospensione dei lavori nell'ambito dei cantieri edili – presupponga la fruizione di eventuali riposi compensativi o – almeno - nei casi in cui non sia immediatamente possibile tale fruizione, la programmazione degli stessi entro un arco temporale congruo.

Detta programmazione dovrà essere trasmessa unitamente all'istanza di revoca del provvedimento di sospensione alla Direzione provinciale del lavoro competente.

In ambedue i casi indicati, comunque, la revoca del provvedimento è altresì subordinata al pagamento di una sanzione amministrativa "aggiuntiva" rispetto alle sanzioni complessivamente irrogate (non soltanto riferite all'occupazione di lavoratori "in nero" o alle violazioni in materia di tempi di lavoro).

La quantificazione dell'importo sanzionatorio dovrà avvenire con riferimento alle sole sanzioni immediatamente accertate. Il pagamento della sanzione aggiuntiva costituisce condizione per la revoca del provvedimento di sospensione anche nelle ipotesi in cui lo stesso sia adottato nell'ambito delle attività dell'edilizia, considerata la modifica apportata al comma 2 dell'art. 36 bis del D.L. n. 223/2006 da parte della comma 5 della normativa in esame.

Ove il provvedimento di sospensione sia intervenuto per la violazione della normativa antinfortunistica, inoltre, la revoca può essere disposta dall'autorità giudiziaria a seguito della verifica della regolarizzazione delle violazioni accertate, senza necessariamente attendere anche il pagamento dell'importo della somma dovuta a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi della Legge. 758/1994, in quanto ciò che rileva è la mera reintegrazione dell'ordine giuridico violato.

Viene infine riconosciuta la possibilità di impugnare il provvedimento cautelare in sede amministrativa mediante un ricorso di natura gerarchica alle Direzioni regionali del lavoro territorialmente competenti, secondo quanto stabilito in via generale dal D.P.R. n. 1199 del 1971. Resta comunque inalterata la possibilità della Direzione Provinciale del Lavoro di revocare il provvedimento di sospensione in via di autotutela, ai sensi degli artt. 21 *quinquies* e 21 *nonies* della Legge n. 241/1990.

1.5 LA LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014, INTRODUTTIVA DEL REATO DI C.D. AUTORICICLAGGIO, E LA LEGGE N. 69 DEL MAGGIO 2015 SUL RIPRISTINO DEL REATO DI FALSO IN BILANCIO

Nel corso del 2015 fanno il loro ingresso nell’impianto sanzionatorio dettato per le persone giuridiche due nuovi reati:

- a) il delitto cosiddetto di autoriciclaggio, previsto da una nuova norma introdotta *ad hoc* nel Codice Penale: l’art. 648 ter 1 dalla Legge 186/2014;
- b) il reato di falso in bilancio, già contemplato in passato ma successivamente degradato a mera contravvenzione mediante depenalizzazione nel 2002, fino alla sua recente reintroduzione come reato all’interno del Codice Civile (art. 2621) ad opera della Legge n.69/2015.

Il primo dei citati interventi normativi prende le mosse dalle sollecitazioni provenienti a livello comunitario e dettate da una serie di Convenzioni pattizie (Convenzione penale di Strasburgo sulla corruzione e Convenzione Onu, rispettivamente ratificate in Italia con la legge 28 giugno 2012 n. 110 e con la legge 16 marzo 2006 n. 146) che prevedono l’autoriciclaggio quale ipotesi delittuosa autonoma. Sino al 2014 il nuovo reato, istituito dalla legge n.1642/2014 con l'articolo 648-ter.1, non esisteva essendo prevista la sola attività di riciclaggio, ai sensi dell’art. 648 bis del codice penale, consistente nella condotta di chi, fuori dai casi di concorso nel reato, sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto doloso ovvero compie altre operazioni in relazione ad essi, in modo da ostacolare l’identificazione della loro provenienza delittuosa. Prima dunque, sotto il profilo penale, era rilevante solo l’attività di riciclaggio posta in essere da un soggetto terzo, diverso dall’autore della condotta illecita generatrice della provvista / provento in questione (cd. reato presupposto). Non era quindi prevista la punibilità del soggetto che direttamente occulto i proventi del delitto che egli stesso ha commesso, dando in tal modo luogo – appunto - al reato di autoriciclaggio. Pertanto per la realizzazione di tale nuova fattispecie di fatto si richiede che l’attività di riciclaggio di denaro di provenienza illecita sia compiuto dal medesimo autore del reato generatore della provvista illecita. Scelte di politica legislativa hanno evidentemente indotto il legislatore della novella a preferire, in luogo di una mera riformulazione delle preesistenti norme, la predisposizione di un’ipotesi autonoma quale quella disciplinata dall’art. 648 ter 1 del codice penale. Il nuovo articolo, quindi, punisce colui che, dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impieghi, sostituisca o trasferisca denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, ostacolandone, in tal modo, l’identificazione della loro provenienza delittuosa.

Sotto il profilo sanzionatorio la norma prevede la pena della reclusione da 1 a 4 anni nonché una multa da 2.500 a 12.500 euro nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità / frutto di illecito derivino dalla commissione di un crimine che prevede una pena inferiore ai 5 anni. In tutti gli altri casi il reato è punito con una pena da 2 a 8 anni di reclusione e con una multa da 5.000 a 25.000 euro. La norma, tuttavia, contempla una causa speciale di esenzione laddove il provento, di qualsiasi natura, ottenuto con il precedente crimine, venga destinato alla mera utilizzazione o

al godimento personale. Tale ipotesi, infatti, ferma restando la punibilità per il singolo reato generatore della provvista, non concreta di per sé il reato di autoriciclaggio in assenza dell'ulteriore elemento della condotta consistente nell'attività volta all'occultamento. Sono quindi previste sia delle aggravanti, per il caso in cui il reato venga posto in essere da parte di operatori esercenti attività bancaria, finanziaria o professionale, sia delle attenuanti laddove l'agente si adoperi per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni. Nella prima delle ipotesi citate la pena è aumentata; al contrario essa è ridotta, fino a dimezzarla, nell'ultima delle ipotesi enunciate.

Sempre a mente del medesimo intervento normativo, il legislatore ha inoltre provveduto a modificare l'articolo 648-ter c.p., che definisce il reato di "*Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita*" aumentando la risposta sanzionatoria (prima punito con una multa da 1.032 a 15.493 euro, ora con una multa da 5.000 a 25.000 euro).

Infine la già ricordata inclusione di tale nuovo delitto all'interno del c.d. "catalogo" dei reati previsti dal Decreto legislativo n. 231 del 2001 comporta, d'ora in avanti, la possibilità di sanzionare l'ente - qualora sussista un interesse o vantaggio di quest'ultimo - i cui dipendenti (apicali e non), dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impieghino o trasferiscano successivamente il denaro o altre utilità - provenienti dalla commissione del precedente delitto - in attività finanziarie, imprenditoriali o speculative così da ostacolare concretamente l'identificazione della provenienza delittuosa.

La sanzione prevista, di natura pecuniaria, varia da 200 a 800 quote, ovvero è aumentata da 400 a 1000 per le ipotesi in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengano da delitto per il quale sia stabilita la pena della reclusione superiore, nel massimo, a cinque anni.

Il secondo dei citati interventi normativi ripristina la portata lesiva delle fattispecie volte ad operare falsificazioni delle scritture contabili per scopi di varia natura. Con la falsa rappresentazione dei dati contabili, difatti, si persegue l'interesse di intervenire artatamente sulla reputazione commerciale dell'azienda, influenzando quindi sul credito di cui la società gode all'esterno, quale quello che ad esempio potrebbe ottenere presso i finanziatori. Non solo l'ammontare del credito attribuibile, ma anche le garanzie eventualmente da richiedere per la sua erogazione possono essere pesantemente influenzate dalla rappresentazione dell'azienda risultante da dati contraffatti o comunque mendaci. Ciò non riguarda peraltro solo le banche e gli istituti di credito in senso stretto, ma anche il semplice fornitore che deve valutare le condizioni di pagamento / solvibilità del proprio cliente - debitore. Un altro effetto importante riguarda gli investimenti di terzi, sia nell'allestimento di forme di cooperazione commerciale (*partnership*, accordi e alleanze di qualsiasi genere) con un'azienda falsamente rappresentata, sia per quanto attiene al mercato in cui risultino negoziati i titoli di proprietà della società stessa, con evidente possibilità di ripercussioni sullo stesso andamento delle quotazioni.

Il falso in bilancio, poi, esplica effetti anche sul piano interno delle dinamiche interaziendali, ad esempio in tema di distribuzione dei dividendi, con conseguenti effetti economici diretti a indebito vantaggio o danno dei soci o degli azionisti. Inoltre, la falsificazione contabile è stata frequentemente riscontrata come strumento utilizzato per la creazione di liquidità parallela e

illecita, ossia "non ufficiale" dell'azienda (i cc.dd. fondi neri di norma destinati alla commissione di alcuni reati quali, ad esempio, la corruzione o il riciclaggio di denaro di illecita provenienza) oltre che per la realizzazione dei reati di evasione fiscale e di indebito arricchimento dei soggetti in grado di appropriarsi delle somme occultate.

1.6 L'ESTENSIONE DELLA RESPONSABILITÀ PENALE AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, SOCIETÀ, ASSOCIAZIONI ED ENTI AI REATI DI IMPATTO AMBIENTALE.

Attualmente il quadro della responsabilità amministrativa delle società, per mezzo dei ricordati interventi legislativi realizzati nel corso del quadriennio 2011-2015, comprende una vasta gamma di ipotesi di delitti ambientali. I provvedimenti normativi di cui *infra* aggiungono, dunque, un altro tassello al quadro della responsabilità degli enti collettivi, la cui conseguenza è la diretta attribuzione di responsabilità in capo all'ente per il caso di commissione di illeciti ambientali dai quali abbia tratto un vantaggio anche indiretto, con corrispondente previsione di sanzioni a suo carico.

1.6.1. I REATI AMBIENTALI

Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 177 del 1 agosto 2011 con vigenza dal 16 agosto del medesimo anno - è stato pubblicato il D. Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 recante "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente*". Il successivo intervento del legislatore italiano - in recepimento di tale obbligo comunitario - si pone, sulla scorta delle indicazioni in tema di tutela penale dell'ambiente, lo scopo di rafforzare la disciplina di contrasto contro i fenomeni di aggressione all'ambiente considerato nel suo complesso onde garantire, prima a livello comunitario e poi domestico, idonea protezione all'ambiente mediante il diritto penale.

Quindi a seguito prima della Direttiva 2008/99/CE e poi della Legge Comunitaria 2009 (legge 4 giugno 2010, n. 96, Art.14) il Governo è stato delegato ad adottare uno o più decreti legislativi, al fine di recepire le disposizioni di fonte comunitaria. Tale Direttiva indica dunque gli elementi di offensività dei reati di cui chiede l'introduzione nei sistemi nazionali, al fine di garantire uno standard minimo comunitario di tutela penale dell'ambiente. Si tratta però di una indicazione generale che necessita, in sede di traduzione normativa interna, di un livello di specificazione idoneo a soddisfare i principi costituzionali di precisione, tassatività e offensività che presidiano la materia penale. La delega è stata quindi attuata, a livello nazionale, per mezzo del D. Lgs. n. 121/2011.

In particolare, tale primo provvedimento (D. Lgs. n. 121/2011) si inserisce ancora in un contesto normativo alquanto frammentario poiché fa riferimento alla vigente legislazione italiana in materia ambientale sparsa tra diversi provvedimenti. Attualmente, infatti, la principale disciplina di riferimento è contenuta nel D. Lgs. 152/2006, Testo Unico Ambientale (c.d. T.U.A), al quale devono però essere aggiunte altre fattispecie contenute in ulteriori leggi speciali, tutte tendenti alla repressione dei fenomeni - variamente configurati - di inquinamento di aria, acqua,

suolo, sottosuolo e paesaggio. Il Decreto del 2011 apporta rilevanti modifiche al T.U.A. in particolare sotto il profilo sanzionatorio previsto per taluni reati (cfr. artt. 137, 256, 257, 259 e 260). Il legislatore nazionale, tuttavia, non si limita ad operare *de plano* una trasposizione del dato normativo comunitario, ma ha operato una selezione, scegliendo quali fattispecie inserire nel catalogo dei *Reati 231*; inoltre vengono delineate nel codice Penale nuove ed autonome ipotesi di reato ambientale. Sul piano tecnico giuridico, questa circostanza assume il significato di un inasprimento - almeno di fatto - del quadro della responsabilità degli enti, in quanto estende la relativa responsabilità e le corrispondenti misure sanzionatorie - dettate in generale nel quadro *ex 231*- ad ipotesi criminose in precedenza contemplate unicamente a titolo contravvenzionale e, pertanto, punite (finora) con sanzioni di natura e portata limitata.

Difatti a norma dell'Art.39 del Codice Penale i delitti e le contravvenzioni si distinguono, in base ad un criterio sia quantitativo che qualitativo, a seconda della specie di pena prevista:

- i delitti sono quei reati per cui è prevista la pena dell'ergastolo, della reclusione, della multa;
- le contravvenzioni (Art. 17 c.p.) sono quei reati per cui è prevista la pena dell'arresto (comunque entro prefissati limiti massimi edittali) e/o dell'ammenda.

Ulteriori distinzioni riguardano:

- il profilo sistematico, giacché i delitti sono in massima parte previsti e puniti dal Libro Secondo del Codice Penale mentre la disciplina delle contravvenzioni è contenuta nel Libro Terzo del Codice Penale;
- il profilo dell'elemento soggettivo/volitivo, poiché solo i delitti possono atteggiarsi sia come dolosi che colposi;
- il profilo sanzionatorio giacché i delitti sono puniti più gravemente rispetto alle contravvenzioni.

La scelta del legislatore deve perciò essere letta nell'ottica della ritenuta insufficiente efficacia deterrente dei reati contravvenzionali, i quali, a causa del limitato novero delle sanzioni che li assiste e dell'esclusione dell'applicazione delle misure cautelari, non sono riconosciuti come idonei mezzi per il contrasto alla perpetrazione dei reati ambientali da parte di enti e società. Sotto il profilo sanzionatorio il citato Art. 25 undecies prevede gravi sanzioni, sia pecuniarie che amministrative, per le imprese che si rendano responsabili di reati nei confronti dell'ambiente. In specie la sanzione pecuniaria è prevista in via generale in relazione a tutte le ipotesi per cui è stata configurata la responsabilità degli enti, diversamente articolata in proporzione alla ritenuta diversa gravità dei reati presupposto. Sono poi contemplate anche sanzioni amministrative (ad es. per ipotesi di inquinamento delle acque ovvero per l'omessa bonifica di suolo e sottosuolo) da calcolarsi secondo il noto sistema delle quote. Inoltre nei casi più gravi è prevista la possibilità di ricorrere alle più gravi sanzioni di natura interdittiva per l'ente, e detentiva per chi ne abbia la rappresentanza o la direzione, per un periodo di tempo non superiore a sei mesi. In particolare l'applicazione della misura cautelare è riservata alle ipotesi contemplate dai seguenti articoli:

- 1) dall'Art.137, commi 2, 5 secondo periodo, e 11 D. Lgs. 152/2006;
- 2) dall'Art.256, comma 3 D. Lgs. 152/2006;
- 3) dall'Art.260 D. Lgs. 152/2006;
- 4) dagli Artt.8, commi 1 e 2, e 9, comma 2 D. Lgs. n. 202/2007.

Quindi il quadro sanzionatorio delineato dal citato Art.25 undecies del D. Lgs. 231/01 - a seguito della novella realizzata con il D. Lgs. 121/2011- risulta articolato come segue:

a) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice Penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.727-bis la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.733-bis la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

b) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, (c.d. Testo Unico Ambientale – "TUA") si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per i reati di cui all'Articolo 29-quattordices, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui all'Art.137:
 - per la violazione dei commi 1, 7, prima ipotesi, 9, 12 e 14, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 3, 4, 5, primo periodo, 7, seconda ipotesi, 8 e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.256:
 - per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;
- per i reati di cui all'Art.257:
 - per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
 - per la violazione dell'Articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.259, primo comma, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il delitto di cui all'Art.260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;
- per la violazione dell'Art.260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8,

primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

- per la violazione dell'Art.279, ad eccezione dell'ultima ipotesi del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

c) In relazione alla commissione dei reati previsti dalla Legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'Art.1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per la violazione dell'Art.1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per i reati del codice penale richiamati dall'Articolo 3-bis, comma 1, rispettivamente:
 - la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
 - la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

d) In relazione alla commissione dei reati previsti dall'Articolo 3, comma 6, della Legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

e) In relazione alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- per il reato di cui all'Art.9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- per i reati di cui agli Artt.8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- per il reato di cui all'Art.8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

Inoltre:

- le sanzioni previste dal comma 2, lettera c), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'Articolo 256, comma 4, del D. Lgs. 152/2006, dandosi così rilievo al "ravvedimento operoso" dell'ente che collabori attivamente con l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella limitazione e/o rimozione delle conseguenze dannose del reato posto in essere;
- nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettera b), n. 3); lettera c), n. 3); lettera g), nonché al comma 5, lettere b) e c), del D. Lgs. 152/2006, si applicano le

sanzioni interdittive previste dall'Articolo 9 comma 2 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi;

- ove l'ente o una sua unità organizzativa vengano stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'Articolo 260 del D. Lgs. n. 152/2006, e dell'Articolo 8 del D. Lgs. n. 202/2007, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'Articolo 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

16.2 I CC.DD. ECOREATI

Successivamente, nel 2015, il legislatore ha emanato un secondo provvedimento (Legge n. 68/2015) con cui vengono introdotte nell'ordinamento nuove fattispecie di aggressione all'ambiente codificate in forma di delitto (cc. dd. *ecoreati*). Tale normativa inserisce quindi nel *corpus* del D.Lgs. 231/01 ulteriori fattispecie di punibilità per aggressioni all'ambiente e contro i fenomeni di inquinamento dell'ecosistema.

Il provvedimento rappresenta un'innovazione auspicata da lungo tempo per fornire una adeguata risposta sanzionatoria a fenomeni criminali di massiccio, quando non irreparabile, inquinamento dell'ecosistema. Sul piano sistematico l'approccio legislativo si è tradotto nell'inserimento nel codice penale di due nuove figure delittuose ("*inquinamento ambientale*" e "*disastro ambientale*"), accompagnandole con altre previsioni incriminatrici giudicate necessarie per la tenuta complessiva del sistema e con ulteriori interventi di raccordo con il Codice dell'Ambiente e con la disciplina della responsabilità degli enti. Nonostante l'assenza di espliciti richiami alla normativa europea, non può dubitarsi del collegamento tra la Legge 68/2015 e la Direttiva dell'Unione Europea 2008/99/CE del 19 novembre 2008 sulla protezione dell'ambiente mediante il diritto penale, il cui Preambolo precisa che "*attività che danneggiano l'ambiente, le quali generalmente provocano o possono provocare un deterioramento significativo della qualità dell'aria, compresa la stratosfera, del suolo, dell'acqua, della fauna e della flora, compresa la conservazione delle specie*" esigono sanzioni penali dotate di maggiore dissuasività. In concreto, la legge 68/2015 è composta da tre articoli. Il nucleo fondamentale del provvedimento è costituito dall'art. 1, contenente un complesso di disposizioni che, in particolare, inseriscono nel codice penale un inedito titolo VI-bis (*Dei delitti contro l'ambiente*), composto da 12 articoli (dal 452-bis al 452-terdecies).

All'interno di tale nuovo titolo sono previsti cinque nuovi delitti:

- inquinamento ambientale;
- disastro ambientale;
- delitto ambientali colposi;
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- impedimento del controllo.

Tra le ulteriori previsioni la novella contempla altresì:

- a) una forma di ravvedimento operoso per coloro che, rei di una delle ipotesi ascritte, collaborino con le autorità prima della definizione del giudizio. A costoro infatti è riconosciuta una attenuazione delle sanzioni previste;
- b) l'obbligo per il condannato al recupero e - ove possibile - al ripristino dello stato dei luoghi antecedente l'evento inquinante;
- c) il raddoppio dei termini di prescrizione del reato per i delitti della Legge 68/2015, nonché apposite misure in tema di confisca e di pene accessorie.
- d) l'introduzione nel Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (cd. Codice dell'Ambiente) di un procedimento per l'estinzione delle contravvenzioni ivi previste, collegato all'adempimento

da parte del responsabile della violazione di una serie di prescrizioni nonché al pagamento di una somma di denaro.

1.7 LE LINEE GUIDA ELABORATE DALLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Il medesimo D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 3, ha previsto che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e comunicati al Ministero della Giustizia.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento.

In merito alle linee guida delle associazioni di categoria, il D.M. 26 giugno 2003 n. 201 (*"Regolamento recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*) ribadisce che le associazioni rappresentative degli enti comunicano al Ministero della Giustizia i codici di comportamento contenenti indicazioni specifiche e concrete di settore per l'adozione e per l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione previsti; prevede inoltre espressamente che decorsi trenta giorni dalla data di ricevimento da parte del Ministero della Giustizia senza che siano state formulate osservazioni, tale codice acquista efficacia.

In particolare, appare opportuno ricordare il contributo offerto da Confindustria, che ha definito le proprie linee guida finalizzate alla costituzione di un valido sistema di controllo preventivo. Tali linee guida sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D. Lgs. 231/2001 con il D. Lgs. n. 61/2002), aggiornate il 24 maggio 2004 e, da ultimo, trasmesse al Ministero della Giustizia il 18 febbraio 2008 per gli adeguamenti diretti a fornire indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio (aggiornamento al 31 marzo 2008). Una nuova e completa revisione in chiave analitica delle succitate linee guida, estesa anche ai reati ambientali ed alle nuove fattispecie corruttive, è stata infine completata nel marzo 2014: gli esiti di tale revisione sono stati approvati dal Ministero di Giustizia il 21 luglio 2014.

Le fasi fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzate:

- una prima fase, consistente nell'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (area / settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. 231/01;
- una seconda fase consistente nella progettazione del sistema di controllo (c.d. 'protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente'), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente (cioè ridurre ad un livello accettabile) i rischi identificati.

Viene ribadito che le componenti più rilevanti del sistema di controllo aziendale sono:

- a) il Codice Etico con riferimento ai reati considerati;

- b) un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- c) le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento
- d) delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo. In questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- e) i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- f) il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- g) la comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti sopra descritte devono integrarsi organicamente in un'architettura del sistema che rispetti una serie di principi di controllo, tra i quali:

- *ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua*: per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa;
- *nessuno può gestire in autonomia un intero processo*: il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione, deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- *documentazione dei controlli*: il sistema di controllo deve documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Anche numerose associazioni di categoria (ABI, ANIA, ANCE, ASSOBIOMEDICA, FARMINDUSTRIA) hanno provveduto all'emanazione di proprie direttive rivolte agli aderenti del settore, in sostanziale continuità con quelle di carattere generale già predisposte da Confindustria, ma sviluppando ed approfondendo in modo mirato gli ambiti pertinenti al settore di riferimento e le peculiarità derivanti dalla natura dell'attività svolta.

In particolare, nella predisposizione del presente Modello, la Ecolab Production Italy S.r.l. si è ispirata, oltre che alle Linee Guida di Confindustria, anche a quelle promulgate da ASSOBIOMEDICA al fine di riflettere maggiormente le specificità delle aziende operanti nel settore medico, biomedico, dei dispositivi medici ed elettromedicali.

Le eventuali divergenze rispetto a punti specifici delle Linee Guida di Confindustria rispondono all'esigenza di adeguare le misure organizzative e gestionali all'attività concretamente svolta dalla Società ed al contesto nel quale essa opera.

E' opportuno evidenziare che la mancata conformità a punti specifici delle citate Linee Guida non inficia di per sé la validità del Modello. Il singolo Modello infatti, dovendo essere redatto con

riguardo alla realtà concreta della società cui si riferisce, ben può discostarsi in taluni specifici punti dalle Linee Guida (che, per loro natura, hanno carattere generale), quando ciò sia dovuto alla necessità di garantire maggiormente le esigenze tutelate dal Decreto.

2 L'ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ALL'INTERNO DELLA SOCIETÀ "ECOLAB S.R.L."

2.1 LA COSTRUZIONE DEL "MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO" EX D. LGS. 231/2001. OBIETTIVI PERSEGUITI E FINALITÀ DEL MODELLO.

Il Gruppo internazionale Ecolab è un'affermata realtà imprenditoriale nel settore della pulizia, dell'igiene e della disinfezione - sia domestica che personale - in ambienti pubblici e privati.

La sua offerta è ampia e comprende soluzioni che vanno dal lavaggio (lavanderie e lavastoviglie industriali) alla disinfezione di intere aree o ambienti (sale operatorie, aree in aziende zootecniche ed industrie alimentari).

Le diverse aree di *business* sono suddivise in cinque segmenti di mercato, a ciascuno dei quali è dedicata una Divisione, e precisamente:

- *Institutional*, dedita ai prodotti per la pulizia e la sanitizzazione nonché a programmi e a processi applicativi per cucine industriali, *catering*, mense aziendali; industria alberghiera; ospedali e case di riposo; scuole; aeroporti; navi da crociera e presidi militari;
- *Textile*, dedita ai prodotti, sistemi e servizi specifici per lavanderie industriali e professionali (sia conto terzi che per clienti privati);
- *Food & Beverage - F&B*, dedita ai prodotti per la sanitizzazione e la disinfezione di ambienti e di attrezzature impiegate per la trasformazione / lavorazione / confezionamento di alimenti, al suo interno ulteriormente suddivisa nei due rami "Agricoltura" e "Industry";
- *Health Care - HC* dedita ai prodotti per la disinfezione e l'igiene, coperture protettive, sistemi di pulizia, alcuni dei quali registrati come dispositivi e / o presidi medico chirurgici ovvero rientranti tra le specialità medicinali;
- *Life Science*, di recente introduzione (2016), dedita ai prodotti per la sanitizzazione e la detersione di impianti dell'industria cosmetica e farmaceutica.

All'interno di ciascuno dei descritti segmenti sono condotte attività di commercializzazione sul territorio mediante forze di vendita dedicate (composte da dipendenti ovvero da agenti).

La clientela del Gruppo è anch'essa vasta ed eterogenea giacché vi rientrano sia clienti pubblici che privati, questi ultimi di dimensioni ragguardevoli (quali ad es. catene alberghiere o della ristorazione) ovvero di più modesta entità (ad es. lavanderie).

Attualmente, la complessa realtà aziendale sopra descritta anche all'esito delle molteplici operazioni di ristrutturazione societaria concluse nel corso del 2016, risulta articolata come segue:

- **Ecolab S.r.l.**, con sede amministrativa in Vimercate (MB), dedita alle attività di:
 - commercializzazione e distribuzione su tutto il territorio nazionale dei prodotti riconducibili ai marchi di proprietà della Ecolab;
 - fornitura servizi di carattere amministrativo, contabile e organizzativo anche in favore delle altre consociate (italiane ed europee) del Gruppo;

- **Ecolab Production Italy S.r.l.**, con sede amministrativa in Vimercate (MB), dedica all'attività produttiva svolta all'interno dei propri "Plant", ciascuno dei quali costituente autonomo ramo d'azienda, e precisamente:
 - stabilimento produttivo sito in Rozzano (MI) via A. Grandi 9/11, sotto la responsabilità del *Plant Manager* e Amministratore Delegato, Ing. G. Piva;
 - stabilimento produttivo sito in Rovigo (RO) divenuto ramo d'azienda tramite assegnazione realizzata all'interno del procedimento di scissione con effetto dal 1 aprile 2016, Viale del Lavoro 10, sotto la responsabilità del *Plant Manager* e Amministratore Delegato, Dott.ssa E. Bassan.E' altresì presente un Deposito esterno (Magazzino) sito in Copiano (PV) strada statale 235, affidato in *outsourcing* al fornitore Geodis Logistics S.p.A..
- **Microtek Italy S.r.l.** con sede amministrativa in Vimercate (MB), la quale, dopo l'assegnazione di parte del proprio patrimonio alla Ecolab Production Italy S.r.l. - in specie il ramo d'azienda denominato "Manufacturing" con i relativi elementi patrimoniali attivi e passivi - è dedicata alle attività di:
 - vendita e *marketing* dei prodotti Microtek (Divisione *Health Care* – Segmento *Surgical*);
 - gestione delle autorizzazioni ministeriali (AIC), di cui è titolare, per l'immissione in commercio di specialità medicinali presenti di cui già, dal 2016, ha cessato la vendita ma che comunque rappresentano *asset* intangibili per l'azienda, sotto forma di immobilizzazioni immateriali, anche in vista di possibili future cessioni a terzi).
- **Ecolab Holding Italy S.r.l.**, con sede amministrativa in Vimercate (MB), società capogruppo dedica all'attività di gestione delle partecipazioni societarie detenute nelle succitate consociate (c.d. *holding pura*).

Sono altresì riconducibili al Gruppo Ecolab, a seguito del processo di acquisizione avviato a livello mondiale nel 2011, anche tutte le entità legali del Gruppo Nalco, realtà imprenditoriale operante nella realizzazione di prodotti chimici ed apparecchiature destinate al trattamento delle acque e dei fluidi di processo. Pertanto il Gruppo Nalco oggi costituisce una "business unit" della Ecolab.

A livello locale pertanto devono annoverarsi tra le società del Gruppo Ecolab (in quanto "Ecolab Company") anche le società:

- **Nalco Italiana S.r.l.**, svolgente attività organizzativa / amministrativa / finanziaria nonché di vendita;
- **Nalco Italiana Manufacturing S.r.l.**, dedica alla produzione di "chemicals" presso il sito produttivo di Cisterna di Latina (LT);
- **Nalco Italiana Holding S.r.l.**, titolare delle partecipazioni sociali delle sopra citate società, tutte destinatarie del citato supporto prestato a livello amministrativo, contabile e organizzativo da risorse della Ecolab S.r.l..

Infine, sempre tramite un'operazione attuata a livello mondiale, nel corso del 2017, la Ecolab ha acquisito la proprietà dei *Laboratoires Anios*, realtà internazionale operante nel settore chimico farmaceutico con sede principale in Francia cui, a livello locale, è riconducibile la **Nuova Farmec S.r.l.** con sede a Settimo di Pescantina (VR). Anche quest'ultima struttura, dunque, deve annoverarsi tra le società italiane riconducibili al Gruppo Ecolab. Il relativo processo di integrazione, affidato ad un *team* (c.d. *Integration Team*) composto da soggetti appartenenti ad entrambe le Società, è attualmente *in fieri* e persegue lo scopo di armonizzare le relative organizzazioni, ampliando così le potenzialità operative di *business*. Ai fini del presente Modello di particolare rilevanza è il ruolo rivestito dal Dott. Vincent Bellette in quanto investito della posizione di Responsabile della Divisione *Health Care* per il mercato del Sud Europa (*Market Director Healthcare - Market South*) pertanto a capo del segmento di *business HC* di tutto il Gruppo.

Con riferimento all'attuazione del D. Lgs. 231 / 01, al fine di garantire al meglio il rispetto delle regole di correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività aziendali, fin dal 2014 il Gruppo Ecolab ha avviato un progetto di ampio respiro per l'implementazione - all'interno di ciascuna della citate società italiane - di un "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*" conforme alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231/01.

Il presente documento rappresenta, quindi, l'ulteriore tassello nel percorso di costante aggiornamento richiesto dalla normativa, ai fini del riconoscimento della validità dei modelli di organizzazione ex D. Lgs. 231/01. Come confermato infatti dalle Linee Guida di Confindustria e ribadito ormai in modo costante dalla giurisprudenza, il tempestivo adeguamento del Modello al mutato panorama di riferimento, normativo ovvero organizzativo - societario, si pone quale requisito necessario per la concessione dell'esimente speciale di cui all'art.6 del citato Decreto. Difatti mentre l'adozione è l'atto formale che testimonia la prima implementazione del Modello 231, l'aggiornamento costituisce l'atto con cui il Modello stesso si allinea, nel tempo, alle necessità via via riscontrate. Difatti il prodursi nel tempo di cambiamenti in grado di assumere una rilevante incidenza in termini di efficacia del Modello stesso, implicano la necessità che lo stesso sia di volta in volta adeguato per garantirne la piena aderenza al dato della realtà esterna (ad es. per mutamenti del contesto normativo) ovvero interna (ad es. in dipendenza di variazioni sostanziali della struttura organizzativa ovvero del *business*) o ancora in dipendenza da vicende patologiche (quali ad es. la violazione dei principi contenuti nel Modello). A tal fine è stato quindi effettuato un supplemento di indagine, condotto tramite nuovo e specifico *risk assessment*, focalizzato sulle Aree e Funzioni di seguito elencate, allo scopo di censire le principali attività / processi / infrastrutture / tecnologie presenti, verificandone eventuali difformità rispetto a quanto rilevato nella passata analisi. Di conseguenza è stata valutata l'idoneità preventiva delle esistenti misure di contenimento (protocolli, procedure, prassi esistenti). Sotto il profilo metodologico ciò è stato realizzato con la somministrazione ad ogni Apicale collocato in posizione rilevante di un questionario *ex novo*, all'interno del quale è stato altresì richiesto di evidenziare le eventuali differenze in termini di attività / procedure / tecniche / processi produttivi.

A *latere* del processo di revisione condotto, mantengono piena vigenza tutte le previsioni di carattere generale già contenute all'interno del Codice Etico di Gruppo ("Ecolab - Codice di Condotta") e negli Allegati già acclusi alla precedente versione del presente *Modello 231* (Codice di Comportamento; Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza; Sistema Disciplinare) qui riproposti, ove non oggetto di espressa modifica.

Ai fini dell'analisi funzionale alla realizzazione del presente documento sono quindi stati ritenuti in posizione rilevante anzitutto le seguenti Funzioni cc.dd. di *Staff*, ossia con ruoli trasversali in ausilio e supporto a tutte le Divisioni della Ecolab nonché alle altre consociate italiane del Gruppo e precisamente:

- nell'Area Finance:
 - *Finance Director*, G. Sgrò ed i suoi riporti;
 - *Finance Manager Italia*, S. Spadaccini;
 - *Country Accounting Manager*, S. Bracaglia;
 - *Accounting Coordinator*, M. Galasso;
 - *Accountant*, R. Maj;
 - *Financial Planning Analyst*, F. Davanzo;
 - *Agents & Training Admin. Assistant*, D. Maggioni;
- nell'Area Risorse Umane (HR):
 - *HR Business Partner*, M. Collareta per la Divisione *Nalco Water* per tutta la regione europea;
 - *HR Manager Italy*, C. Tosi Ricci Oddi;
 - *Referente HR Italy* per la Divisione *Nalco*, S. Roncoli;
 - *Senior HR Representative*, P. Riva;
- nell'Area Safety, Health and Environment (SH&E) South Europe:
 - *Manager SH&E A.* Dardanelli;
 - *Safety Manager & RSPP*, M. Cimolino;
- nell'Area Facilities:
 - *Facility Manager & Fleet Manager*, A. De Leonardis e il suo riporto
 - *RESS - Real Estate & Facilities Supervisor*, M. Bruschini;
- nell'Area Regulatory:
 - *Regulatory Affairs Manager*, R. Paganelli;
 - *Regulatory Specialist*, C. Grisolia;
- Regional Customer Service Manager, P. Di Giuseppe;
- nell'Area IT (Information Technology):
 - *IT Project Manager*, S. Imbimbo;
 - *Client Service Manager IT South Europe - European IT Project Manager*, S. Imbimbo;
 - *Global Service Infrastructure Manager*, Dott. C. Mezzetti, e *Global IT Operations Delivery Manager*, S. Catini entrambe risorse della *Nalco Italiana S.r.l.*.

Successivamente si è passati all'esame della struttura organizzativa interna, suddivisa per segmenti di *business* (Divisioni) e precisamente:

- **Divisione *Institutional***, Responsabile A. Gotti (*Country Sales Manager*) e i suoi principali riporti:
 - *District Manager*, D. Banfi (del pari tutti i suoi omologhi);
 - *Communication Marketing Manager*, G. M. Proto;
 - *Training Manager*, R. Gavasi;
 - *BI & Master Data Italy*, M. Pollini;
 - *Country Distributors Manager*, A. Sabatini;
 - *Sales Support Manager*, D. Guerin;
 - *Institutional South Division Controller*, A. Campana.

- **Divisione *Textile***, *Textile Care Division (TCD)*, *Division Manager Region South*, A. Perata nonché
 - *Envision Program Manager*, M. Sancassani;
 - *Technical Services Manager ITGR*, S. Raimondi ed i suoi n. 4 riporti (*engineering*);
 - *Marketing Manager Region South*, V. Fontana;
 - Sales Manager TCD*, M. Andreini.

- **Divisione *Food & Beverage (F&B)– Industry***, *Sales Manager F&B Industry*, G. Marchesi ed i suoi principali riporti:
 - *F&B Industry Marketing Manager*, G. Cifarelli;
 - *F&B Industry Technical Manager Region South*, I. Butti;
 - *District Manager Industry,,* A. Di Berardino; D. Bonello, L. Pedron.

- **Divisione *Food & Beverage (F&B) - Agriculture***, *Sales Manager F&B Agri*, S. Baldasserini ed i suoi principali riporti:
 - *Marketing Manager*, S. Tombolato;
 - *F&B Agri Engineering & OEM Manager*, M. Mariuzzo;
 - *Senior Marketing Associates*, R. Bernuzzi.

- **Divisione *Health Care***, Responsabile V. Bellette ed i suoi principali riporti:
 - *Business Support Assistant*, B. Palugan; M.L. Pasqualini;
 - *Tender Assistant*, C. Bonvento;
 - *Senior Marketing Associates*, S. Turri;
 - *Key Account Manager*, F. Fumagalli;
 - *Sales Manager Surgical*, P. Gizzi.

- **Divisione *Life Science*** *Regional Sales Manager* L. Stasi, ed il suoi riporti locali:
 - *Pharmacos Speicalist*, A. Sainaghi;
 - *Sales Support Specialist*, S. Bicchielli.

- *Corporate Account Manager*, L. Clerici.

Infine la ricordata struttura di Gruppo comporta una profonda compenetrazione sia a livello strategico / decisionale che a livello operativo, con la conseguenza che molti dei processi in carico alla Ecolab S.r.l. vengono gestiti per conto e nell'interesse di altre consociate del Gruppo. Lo schema contrattuale prescelto per realizzare tali sinergie è quello della prestazione di servizi c.d. infragruppo. Di conseguenza ai fini di una visione complessiva delle criticità e delle aree sensibili di esposizione a rischio di reati 231, le risultanze del presente Modello devono essere lette in combinato disposto con quelle dei Modelli predisposti per ciascuna delle altre consociate del Gruppo.

Dalla predetta appartenenza ad un unico Gruppo deriva analogamente la fruibilità - già attuata ovvero *in itinere* - di un unico database per le Aziende ad esso afferenti, contenente le regole gestionali vigenti per tutte le consociate (procedura, *policy*, protocollo, regola generale e/o specifica, sia di applicazione *Corporate* che locale).

2.2 STRUTTURA DEL MODELLO

Si conferma anche in occasione del presente lavoro di aggiornamento l'impostazione classica del *Modello 231* predisposto per la Ecolab S.r.l.: dopo una prima parte di carattere generale ("**Parte Generale**") contenente i principi di diritto contemplati nel D.Lgs. 231/01 ed integralmente recepiti al suo interno, segue una "**Parte Speciale**" di carattere operativo, incentrata sulle maggiori aree di criticità rilevate *in loco*.

Sul piano operativo l'approccio metodologico adottato, anch'esso pienamente confermato, si è orientato anzitutto verso l'analisi delle ipotesi criminose di recente introduzione, cui ha fatto seguito un più generale esame anche con riferimento alla valutazione delle macro-aree di reati già censite in precedenza.

Si rinvia alla **Parte Speciale** del presente Modello per il dettaglio dell'analisi inerente le singole ipotesi criminose contemplate dal D.Lgs. 231/01 ed i rischi ivi evidenziati, come valutati all'esito del presente lavoro di aggiornamento.

Con riferimento al novero delle aree / attività *sensibili*, si evidenzia fin d'ora come anche in occasione del presente lavoro di aggiornamento, l'analisi sia stata circoscritta alle fattispecie ritenute in concreto esposte al rischio di reato, secondo un criterio probabilistico. Pertanto sono state oggetto di trattazione approfondita le seguenti fattispecie ex D.Lgs.231/01:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione, nel testo ampliato e modificato a seguito delle Leggi nn. 190/2012 e 69/2015;
- i reati cc.dd. societari, come modificati a seguito della Legge 69/2015 e del D.Lgs 38/2017;
- i reati contro il patrimonio, comprensivi della recente figura del c.d. autoriciclaggio introdotta dalla Legge 186/2014;
- i reati contro la personalità individuale derivanti da violazioni delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- (alcuni) reati di c.d. criminalità informatica;
- (alcuni) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- (alcuni) reati ambientali, nel quadro ampliato a seguito della Legge n.68/2015 introduttivo dei cc.dd. ecoreati.

Anche per il futuro, a fronte dell'analisi condotta, è ribadita l'estraneità delle figure di reato previste ex artt. 25-*bis* 25-*quater*, 25-*quinquies* del D. Lgs. 231/01 rispetto alle attività concretamente svolte dalla Società, in quanto di difficile realizzazione nel concreto.

In particolare il riferimento è ai seguenti reati:

- reati di falsità in monete, in carta di pubblico credito ed in valori di bollo, in assenza di mezzi idonei (in specie manodopera specializzata e macchinari adatti alla contraffazione di cartamoneta e valori di bollo);
- reati di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (in particolare in assenza di sostanze potenzialmente utilizzabili a scopo bellico o comunque violento);
- delitti contro l'industria ed il commercio (vista l'intrinseca originalità dei prodotti a marchio Ecolab);

- i reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (data la principale destinazione al mercato interno / europeo dei prodotti a marchio Ecolab, la cui distribuzione è operata dalle consociate italiane);
- l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (in assenza sino ad ora di contatti con l'autorità giudiziaria legati all'ipotesi di reati contestati nei confronti della Società);
- taluni reati verso la persona (quali, in particolare, la riduzione ed il mantenimento in schiavitù e la tratta delle persone, nonché quelli inerenti la mutilazione genitale femminile in assenza di ogni presupposto applicativo),

dei quali è quindi stata effettuata una trattazione unitaria in apposito capitolo della **Parte Speciale** unicamente a fini di completezza del Modello stesso.

2.3 MODELLO, CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Il Gruppo Ecolab, di cui è parte anche la Ecolab S.r.l., è da sempre sensibile all'esigenza che ogni attività aziendale si conformi ai valori ed alle politiche sancite all'interno del proprio Codice Etico ("*Ecolab - Codice di Condotta*") disponibile nella versione tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "*Inside.Ecolab.com*" e contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte *Corporate* e perciò valide all'interno di tutto il Gruppo.

I suindicati principi, già contenuti nel richiamato Codice Etico ed integrati da quelli appositamente previsti all'interno del "**Codice di Comportamento**" (**Allegato II** al presente Documento) redatto ai fini del Modello 231, sono oggetto di condivisione con i Dipendenti, collaboratori e tutti i terzi che instaurino rapporti con la Società. A tutti costoro, cosiddetti "Destinatari" è pertanto richiesto di trattare ogni operazione aziendale relativa ai processi individuati come '*sensibili*' in conformità alle regole ed ai principi contenuti nel presente Modello e nei Codici ivi allegati.

In esso sono dunque contenuti e ribaditi i valori sociali, di correttezza e trasparenza cui la Società si informa, richiedendo altresì che tutte le operazioni aziendali siano attuati in conformità ai seguenti criteri:

- corretta e veritiera rappresentazione dei fatti;
- efficiente e tempestiva comunicazione;
- netta separazione dei ruoli tra la funzione rappresentativa e/o gestoria e la funzione esecutiva.

Pertanto il Modello 231 ed i principi in esso contenuti, il Codice Etico aziendale in quanto richiamato ed il Codice di Comportamento che vi è racchiuso, sono reputati strumenti compatibili e destinati ad integrarsi vicendevolmente, in quanto ispirati ai fondamentali canoni di correttezza e trasparenza cui deve informarsi l'agire societario.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01 prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di presidiarne l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed i cambiamenti organizzativi sia affidato a un organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

A tal fine viene nominato, con delibera dell'Organo Amministrativo l'Organismo di Vigilanza, quale organo permanente a composizione collegiale e mista, composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni ed indipendenti, a garanzia della necessaria autonomia e terzietà dell'Organo stesso.

In occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento) l'O.d.V. procede all'elezione del proprio Presidente, scegliendolo tra i propri componenti esterni.

I membri dell'O.d.V. ricevono su delibera del Consiglio di Amministrazione un incarico triennale rinnovabile.

Tale Organismo di Vigilanza, indicato brevemente come "O.d.V.", garantisce inoltre la presenza dei requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto organo che riporta direttamente all'Organo Amministrativo;
- **professionalità**, poiché dotato di un bagaglio di strumenti e tecniche atte all'assolvimento dei compiti assegnati e di tecniche ispettive specialistiche proprie della consulenza aziendale;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di una struttura costituita *ad hoc* e dedicata unicamente all'attività di vigilanza sul Modello, in quanto priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari.

In particolare l'O.d.V. della Ecolab S.r.l. sarà composto da tre membri, due esterni ed uno, scelto internamente alla Società, ciascuno dei quali destinatario di apposita lettera aziendale di incarico e / o nomina da consegnare al membro dell'O.d.V. all'atto del conferimento; una copia della medesima lettera di incarico resterà agli atti della Società.

La carica di Presidente dell'O.d.V. sarà ricoperta da uno dei due membri esterni.

La composizione, la durata ed i compiti del costituito O.d.V. sono oggetto di espressa regolamentazione nell'apposito documento ivi allegato e si sostanziano in compiti di controllo e monitoraggio nei confronti della Ecolab S.r.l..

3.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Rientrano nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza della società Ecolab S.r.l., tutte le tipiche attività di analisi per la valutazione in ordine all'efficacia preventiva del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ordine ai reati ex D. Lgs. 231/01 e di vigilanza sull'attuazione del Modello medesimo, inclusa la rilevazione delle eventuali violazioni, come dettagliatamente descritte nel "**Regolamento Organismo di Vigilanza**" allegato al presente documento (**Allegato I**).

Analogamente importante ha inoltre la vigilanza sull'attività di aggiornamento del Modello sia in dipendenza da modifiche normative, che di mutamenti organizzativi conseguenti a cambiamenti della struttura societaria: nei casi di modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, l'O.d.V. proporrà agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che riterrà opportuni così come dettagliatamente descritto all'**Articolo 9.3** del proprio **Regolamento**.

L'Organismo stesso, ove occorrente, cura altresì l'aggiornamento del proprio Regolamento, sottoponendo le relative modifiche all'approvazione dell'Organo Amministrativo della Ecolab S.r.l..

In particolare rientrano tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza le seguenti attività:

- la verifica periodica, nell'ambito delle aree a rischio reato, di singole operazioni o atti;
- la verifica a campione e senza preavviso, nelle aree a rischio reato sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- il costante monitoraggio delle aree aziendali e della loro evoluzione, anche mediante informazioni richieste ai Responsabili di ciascuna funzione / area;
- la raccolta delle segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente in ordine a:
 - eventuali criticità delle misure introdotte dal presente Modello;
 - violazioni delle stesse;
 - ogni situazione fonte di potenziale esposizione al rischio di reati ex 231;
- la raccolta, la conservazione e la gestione, in un archivio appositamente dedicato, delle documentazioni inerenti:
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività;
 - l'evidenza delle varie attività svolte;
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;
- la verifica, anche all'interno di ciascuna singola area a rischio di reato, dell'attuazione da parte di tutti i responsabili aziendali di idonee procedure di diffusione ed informazione.

L'Organismo di Vigilanza dispone - a richiesta - delle risorse finanziarie necessarie ed adeguate allo svolgimento dei propri compiti, definite all'inizio dell'esercizio nel quale è nominato - nel corso della prima riunione (c.d. di insediamento) per l'espletamento delle attività di vigilanza concordate, annualmente e definite nel c.d. "*Piano di Azione*". A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie, stanziata dalla Società, impiegabili dall'O.d.V. previo avviso al Legale

Rappresentante. L'entità di tali risorse finanziarie viene determinata all'inizio di ogni esercizio sociale di concerto tra l'O.d.V. medesimo ed i Vertici aziendali, sulla base delle attività ispettive programmate per l'esercizio stesso, così come risultanti dal 'Piano di Azione' annualmente concordato, e sulla base di una stima delle possibili contingenze.

L'O.d.V. può inoltre servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive. Può altresì avvalersi, a seconda delle proprie necessità, dell'ausilio di tutte le strutture aziendali presenti nella Ecolab S.r.l.. Infine, pur mantenendo la titolarità delle attività, può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio *budget*.

3.3 ATTIVITÀ DI REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'Organismo di Vigilanza istituito per la Ecolab S.r.l., è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione al quale riporta i risultati della propria attività, anche per tramite del membro interno.

- comunicazione periodica del riscontro di eventuali violazioni del sistema di controllo esistente, in vista dell'adozione delle opportune sanzioni;
- nei casi più gravi immediata comunicazione di eventuali accadimenti e circostanze che evidenzino criticità o rischi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo predisposto;
- relazioni periodiche (in forma di verbali di riunioni dell'O.d.V. redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile) inerenti i risultati del proprio operato e delle attività di vigilanza, manutenzione ed aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo svolta.

3.4 FLUSSI INFORMATIVI

Ai fini di un'effettiva e completa vigilanza sull'efficacia del presente Modello, come previsto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del D. Lgs. 231/01, i Responsabili hanno l'obbligo di fornire all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni potenzialmente rilevanti onde accertare eventuali violazioni del Modello.

Tale obbligo, di particolare importanza nelle aree individuate come '*sensibili*' a seguito della "mappatura dei rischi", prevede il *reporting* sia delle risultanze delle attività di verifica sia di ogni anomalia potenziale od eventualmente verificatasi.

A mero titolo esemplificativo si elencano di seguito alcune categorie di informazioni che debbono necessariamente essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia Giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto Legislativo;
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01;
- le risultanze di eventuali commissioni d'inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative all'attuazione del presente Modello all'interno dell'Azienda ed ai relativi esiti;
- le risultanze degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, con le relative motivazioni.

La già ricordata circostanza - di cui già al **Paragrafo 2.1.** - della collocazione all'interno di una struttura di Gruppo, comportando una profonda compenetrazione a livello decisionale tra le diverse entità impone, quanto meno in via tuzioristica, di estendere il suddetto obbligo di comunicazione anche a coloro i quali, benché formalmente dipendenti di altra consociata del Gruppo, vengano a conoscenza di informazioni rilevanti riguardanti la Ecolab S.r.l..

Appare indubbio, infatti, che anche la Ecolab S.r.l. - al pari di ogni altra Consociata del Gruppo - subisca i riflessi di scelte e strategie di matrice *Corporate* operate a livello divisionale / regionale. Inoltre anche nell'attuazione del processo decisionale interno, la Società non può prescindere dalla valutazione dell'interesse del Gruppo. Tale circostanza, a livello operativo, si traduce in un processo di condivisione delle principali decisioni tra tutti i vertici delle altre consociate Ecolab.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, ove necessario od opportuno, può richiedere alle singole Funzioni aziendali, anche di altre consociate del Gruppo, la trasmissione di tutte le ulteriori informazioni che ritenga utile acquisire ai fini delle sue attività di controllo. Può altresì interagire con gli Organismi di Vigilanza insediati presso le altre consociate.

Il presente Modello, unitamente a quanto vi è allegato, è disponibile per tutti i dipendenti nei database aziendali di volta in volta in uso, e viene richiamato, previa idonea condivisione, per tutti i terzi (collaboratori, fornitori, consulenti, ecc.).

Anche in sede del presente aggiornamento si ribadisce il costante impegno della Società a erogare la necessaria formazione a tutti i nuovi assunti o nuovi terzi destinati ad entrare in contatto con la Società, nonché ad effettuare periodicamente l'eventuale supplemento di formazione ("refresh") nei confronti del personale già dipendente. A tal fine la Società organizza appositi corsi formativi - anche in modalità *on line* - sulle materie ricadenti nel perimetro applicativo del D.Lgs. 231/01, con la creazione di un archivio elettronico dedicato. Tutto il materiale condiviso e /o somministrato, come l'elenco delle materie trattate e dei soggetti aziendali partecipanti, è conservato presso la Società.

Infine, la Società ha provveduto e provvederà in futuro ad organizzare appositi corsi o seminari laddove si riscontri una specifica esigenza formativa.

- PARTE SPECIALE -
(OMISSIS)

ALLEGATO I

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO DI

VIGILANZA

ARTICOLO 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1.1.** Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "il Modello") predisposto dalla società Ecolab S.r.l., viene istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2015, un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V.") adottato allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* e successive modificazioni ed integrazioni.
- 1.2.** Il presente Regolamento, predisposto dai membri dell'O.d.V. e ratificato dal Consiglio di Amministrazione in ossequio alle disposizioni ex D.Lgs. 231/01, disciplina il funzionamento dell'O.d.V. medesimo individuando in particolare poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.
- 1.3.** Nell'esercizio delle sue funzioni, l'O.d.V. deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A tal fine l'O.d.V. è collocato in posizione gerarchica di vertice nella Società, riportando e rispondendo esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sia direttamente che per tramite dell'Amministratore Delegato.

ARTICOLO 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

2.1 L'O.d.V. è un organo collegiale permanente, istituito con delibera dell'Organo Amministrativo, a struttura mista in quanto composto da tre membri effettivi: un referente aziendale, in qualità di membro interno, affiancato da due soggetti esterni tra i quali viene eletto il Presidente in occasione della prima riunione dell'Organismo medesimo (c.d. riunione di insediamento).

I membri dell'O.d.V. sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile, fiscale, gestionale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia previsti dal Codice di Comportamento predisposto dalla Ecolab S.r.l. e dal richiamato Codice Etico di Gruppo ("*Ecolab - Codice di Condotta*"); il tutto come meglio indicato dal successivo Articolo 3).

I membri dell'O.d.V. non sono soggetti, in tale qualità e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione, ad alcun potere gerarchico interno o esterno alla Società.

La nomina dei componenti dell'O.d.V., approvata dal Consiglio di Amministrazione, deve essere resa nota ai soggetti incaricati e deve essere da questi formalmente accettata.

L'avvenuto conferimento dell'incarico deve essere reso noto mediante divulgazione di apposita comunicazione, anche informale, diretta a tutti i livelli aziendali nonché alle controparti contrattuali.

2.2. L'O.d.V. istituito per la società Ecolab S.r.l. si compone come segue:

- l'Ing. Andrea Perata *TCD Division Manager Region South*, membro intrerno effettivo;
- il Dott. Arturo Mattioco, con competenze di gestione e organizzazione aziendale, membro esterno effettivo;
- l'Avv. Vivien Gullotta, iscritta all'Albo degli Avvocati del Foro di Taranto con competenze specialistiche nelle materie penale e societaria, membro esterno effettivo;

2.3. L'O.d.V. avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'O.d.V. stesso, della quale potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento previo avviso al Legale Rappresentante della Società.

ARTICOLO 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ

Nella scelta delle persone cui affidare l'incarico di componente dell'O.d.V., deve essere garantita, quale esigenza primaria, la terzietà tra l'O.d.V. ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell'O.d.V. medesimo.

Costituisce causa di incompatibilità e pertanto motivo di esclusione dalla possibilità di ricoprire il ruolo di componente dell'O.d.V., in qualsiasi ruolo, i soggetti che:

- siano inabilitati, falliti, o interdetti, anche solamente dai pubblici uffici;
- siano in rapporto di parentela o di affinità con esponenti di vertice della Ecolab S.r.l.;
- amministrino imprese od organizzazioni, ovvero abbiano subito condanne nella gestione di tali organizzazioni, che - anche in modo indiretto - ostacolino lo sviluppo umano o contribuiscano a violare i diritti fondamentali della persona;
- si trovino comunque nelle condizioni ostantive previste dal Codice Etico Ecolab.

3.2. Il Presidente, e, parimenti, gli altri membri dell'O.d.V., devono avere un profilo personale e professionale tale da garantire l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, ritenendosi in particolare necessario che ogni membro dell'O.d.V. assicuri i requisiti di seguito indicati.

- Sul piano delle competenze professionali:
 - a) approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività, di tipo 'ispettivo' demandata all'O.d.V. medesimo;
 - b) conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore nonché della materia delle in cui opera la Ecolab S.r.l. e, più in generale, il Gruppo Ecolab;
 - c) conoscenze giuridiche tali da consentire l'individuazione delle fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato;
 - d) capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale.
- Sul piano delle caratteristiche personali:
 - e) un valido profilo etico;
 - f) oggettive competenze tecniche.

I membri dell'O.d.V. sono tenuti ad un costante aggiornamento delle proprie capacità e competenze attraverso un aggiornamento professionale continuo.

3.3. I membri dell'O.d.V. operano con la diligenza del professionista prudente e competente.

ARTICOLO 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 La durata in carica dell'O.d.V., nonché dei suoi singoli componenti, è fissata in n°. 3 (tre) esercizi sociali.

L'O.d.V. decaduto conserva le proprie funzioni sino all'insediamento del nuovo O.d.V..

I membri dell'O.d.V. sono rieleggibili e, in caso di conferma per gli esercizi successivi dell'Organismo di Vigilanza *in toto*, il relativo rinnovo potrà essere disposto anche dal solo Amministratore Delegato.

Qualora un membro dell'O.d.V. intenda rinunciare all'incarico, deve darne pronta e motivata comunicazione all'O.d.V. stesso ed all'Organo Amministrativo, il quale, previo parere dei restanti membri dell'O.d.V., provvederà alla sua sostituzione.

4.2 Il Potere di revoca dell'O.d.V. compete in via esclusiva al Consiglio di Amministrazione della

Ecolab S.r.l., previo parere dei restanti membri dell'O.d.V..

4.3. La mancata partecipazione a due o più riunioni senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi consecutivi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la possibilità di dichiarazione di decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso O.d.V..

4.4. Ogni ipotesi di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'O.d.V. - comunicata dal Presidente ovvero dal membro più anziano - deve essere tempestivamente comunicata all'Organo Amministrativo, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

ARTICOLO 5) PRESIDENZA ED ADUNANZE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'O.d.V. coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'O.d.V. medesimo.

In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione ed illustra le modalità dei lavori di ogni seduta, illustrandone i punti all'ordine del giorno.

5.2. Per ogni riunione dell'O.d.V. viene redatto un verbale da parte del segretario nominato dall'O.d.V. stesso, firmato dal Presidente e dal segretario verbalizzante.

Il segretario, su incarico del Presidente, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo.

Il verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera ed ogni altro provvedimento adottato dall'O.d.V. nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositato in originale presso la sede della Società.

ARTICOLO 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 L'O.d.V. si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, per intervenire su processi sensibili od in presenza di situazioni anomale, o, comunque, quando ne venga fatta richiesta da almeno due terzi dei componenti.

In ogni caso, è fatto obbligo all'O.d.V. di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'O.d.V. si riunisce ed opera presso la sede legale della Ecolab S.r.l. od altro luogo espressamente indicato nell'avviso di convocazione.

La riunione dell'O.d.V. è indetta dal membro interno, su indicazione del Presidente, mediante convocazione attraverso avviso scritto o secondo le ulteriori modalità di convocazione ammesse (quali telefax, e-mail ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione) contenente l'ordine del giorno, con l'indicazione del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

L'invio deve avvenire almeno 10 giorni prima, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede dell'ente di appartenenza.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

6.2. Le riunioni dell'O.d.V. sono valide con la presenza della maggioranza dei membri.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale - pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma - partecipino tutti i membri dell'O.d.V..

Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei suoi membri.

Ciascun membro dell'O.d.V. ha diritto ad un voto. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti. La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione sulla materia spetta al Presidente dell'O.d.V..

6.3. E' fatto obbligo a ciascun membro dell'O.d.V. di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera. L'eventuale delibera assunta in violazione si ritiene invalidamente adottata.

6.4. Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.

ARTICOLO 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 7.1.** I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.
- 7.2.** I componenti dell'O.d.V. medesimo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello di cui il presente Regolamento è allegato.
- 7.3.** In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia; in particolare in conformità il D. Lgs. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").
- 7.4.** L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'O.d.V..

ARTICOLO 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 L'O.d.V. deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato per la società Ecolab S.r.l., secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

8.2 A tal fine l'O.d.V. dispone di proprie risorse finanziarie stanziato, a richiesta, dalla Società, e la cui entità viene determinata dall'O.d.V. medesimo - previo parere dei vertici aziendali - anche sulla base della entità delle attività ispettive programmate per l'esercizio in corso, quali risultano dal Piano di Azione annualmente concordato. Inoltre, pur mantenendo la titolarità delle attività ispettive, l'O.d.V. può servirsi del supporto di consulenti esterni, con totale sopportazione dei costi a carico del proprio budget.

8.3. L'O.d.V. ha il compito di:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree a rischio di reato, al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal scopo all'O.d.V. devono essere segnalate per iscritto da parte dell'Organo Amministrativo le eventuali situazioni che possono esporre l'Azienda al rischio di reato;
- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, con particolare riferimento alle procedure ed ai controlli previsti al suo interno;
- verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231.01;
- controllare l'evoluzione dei diversi aspetti interferenti rilevanti, quali, in particolare, i cambiamenti normativi e quelli organizzativi, così da consentire un pronto adeguamento del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che allo stesso devono essere trasmesse;
- promuovere iniziative per la formazione e la comunicazione al personale aziendale in merito al funzionamento del modello ed ai suoi requisiti di gestione e predisporre la documentazione necessaria a tal fine;
- sollecitare i Responsabili delle singole Unità Organizzative / Aree al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole Funzioni aziendali.

8.4. Nell'espletamento dei propri compiti ispettivi e di verifica l'O.d.V. opera con le seguenti modalità:

- predeterminazione della data della visita ispettiva di verifica;
- definizione dello strumento di controllo più idoneo per la rilevazione delle criticità, in conformità con i modelli aziendali già noti e predefiniti per la rilevazione delle non conformità;
- definizione di una strategia di contenimento delle eventuali non conformità emerse, mediante l'individuazione del soggetto deputato all'azionabilità del controllo e dei soggetti coinvolti nella ricerca della soluzione più idonea;
- redazione di apposito report, da sottoporre all'attenzione dell'O.d.V. nella sua prima riunione successiva, contenente l'eventuale indicazione delle non conformità rilevate e degli strumenti di risoluzione individuati.

Nella successiva riunione dell'O.d.V., previa idonea sintesi delle risultanze della verifica, si procede all'esame della gravità delle 'non conformità' emerse ed alla valutazione in ordine alla congruità delle soluzioni correttive per esse individuate.

E' fatto altresì obbligo all'O.d.V. di verificare, nella riunione immediatamente successiva, gli esiti delle strategie di contenimento adottate.

ARTICOLO 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1. L'O.d.V. dovrà provvedere ad una pianificazione delle attività di verifica.

Le verifiche potranno essere:

- programmate, ossia previste dall'apposito documento di programmazione;
- a campione, ossia non inserite nel programma delle verifiche ma realizzate in corso d'anno poiché considerate comunque necessarie dall'O.d.V. medesimo.

Le verifiche 'a campione' potranno essere adottate per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per controlli nelle aree nelle quali sia percepito come più probabile il pericolo di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Tale verifica è altresì obbligatoria laddove sia emersa una 'non conformità'. A seconda della gravità della stessa, nonché dell'idoneità delle soluzioni elaborate per il suo ridimensionamento, l'O.d.V. potrà decidere di prolungarne l'esame anche in successive riunioni / verifiche (sia programmate che a campione).

Al termine dell'analisi l'O.d.V. provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del modello e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e firmata da parte del controllante e del soggetto destinatario del controllo.

In particolare, per quel che riguarda più specificamente la metodologia seguita, l'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè l'individuazione di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01.

Coerentemente con tale indicazione è stata pertanto analizzata la realtà operativa della Società nei settori aziendali in cui è possibile la commissione dei *reati ex 231*, evidenziando i momenti ed i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

In particolare sono previste:

- verifiche su singoli atti: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- verifiche dei processi: periodicamente l'O.d.V. procederà ad una verifica dell'efficacia dei Protocolli e degli altri strumenti organizzativi - anche attraverso il riesame delle situazioni analizzate - o ad una verifica del livello di conoscenza del Modello da parte del personale o, infine, ad una verifica sulle richieste o sulle segnalazioni pervenute.

Le verifiche dei processi verranno condotte mediante l'utilizzo di protocolli e schemi di verifica già esistenti e noti all'interno dell'Azienda, in quanto già ampiamente testati nel loro grado di efficienza e di analiticità.

9.2. I controlli dell'O.d.V. possono estendersi all'operato delle controparti contrattuali nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento dei compiti propri dell'O.d.V..

In tali casi l'O.d.V. potrà servirsi delle strutture presenti presso i partner contrattuali della Ecolab S.r.l., la cui eventuale mancata collaborazione potrà essere valutata in relazione all'opportunità della prosecuzione dei rapporti in essere.

9.3. L'O.d.V., in base alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli Organi Aziendali competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

In particolare gli esiti delle verifiche condotte risultano da verbali redatti su supporto cartaceo progressivamente numerato e munito di vidimazione notarile, secondo quanto previsto al **Capitolo 3.3 "Attività di Reporting nei confronti degli organi sociali"**, del Modello cui il presente Regolamento è allegato.

Al termine di ogni verifica si procede con la verbalizzazione, nei modi anzi descritti, previa informale condivisione del verbale con i soggetti destinatari della verifica e le funzioni e/o riporti gerarchicamente sovraordinati.

9.4 Al termine di ogni anno di esercizio, l'O.d.V. redige un rendiconto dell'attività svolta, fornendo all'Organo Amministrativo un quadro completo sia in relazione alle azioni svolte, che a quelle in corso di svolgimento.

ARTICOLO 10) SCIOGLIMENTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

10.1. L' O.d.V. è sciolto qualora venga meno la maggioranza dei suoi componenti o vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso O.d.V..

L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'O.d.V..

ARTICOLO 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

11.1. Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di determinazioni validamente adottate dall'Organo Amministrativo.

ARTICOLO 12) RETRIBUZIONE, SPESE E RIMBORSI

12.1. La retribuzione annuale spettante ai singoli membri dell'O.d.V. è definita nella determinazione di nomina; eventuali variazioni saranno concordate.

Ogni spesa relativa a rimborsi o ad anticipi di spesa a favore dei suoi componenti deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo.

Sono rimborsate solo le spese documentate in originale; le richieste di rimborso devono essere presentate o inviate alla sede dell'Amministrazione.

ALLEGATO II

CODICE DI COMPORTAMENTO

1. PREMESSA

La società Ecolab S.r.l., riconoscendo l'importanza della responsabilità etico - sociale e della correttezza nello svolgimento delle attività aziendali, ha predisposto il presente Codice di Comportamento all'interno del progetto di implementazione del Decreto Legislativo n.° 231 del 2001.

Scopo dichiarato del presente documento è, quindi, l'individuazione in modo chiaro e trasparente dell'insieme dei valori cui la Società si ispira ai fini del raggiungimento del successo e dello sviluppo attuale e futuro.

All'interno del presente documento risulta, peraltro, interamente richiamato e recepito il Codice Etico ("*Ecolab - Codice di Condotta*") disponibile nella versione tradotta in lingua italiana, per tutti i soggetti interessati, sul sito "*Inside.Ecolab.com*", contenente i fondamentali principi cui il Gruppo da sempre si ispira, di fonte *Corporate* e perciò validi all'interno di tutto il Gruppo. Tale documento da sempre ispira le attività e la politica aziendale del Gruppo verso il rispetto di elevati standard etici e deontologici.

Per tali ragioni è precisa volontà di Ecolab S.r.l. confermare, anche in questa sede, l'eticità dei comportamenti quale primario punto di riferimento nella determinazione delle proprie attività imprenditoriali e scelte gestionali.

La Ecolab S.r.l. richiede, pertanto, ai suoi dipendenti ed a tutti coloro che interagiscono o si trovano, a qualsiasi titolo, coinvolti nella sua azione di impresa il rispetto delle regole aziendali e dei principi sanciti sia nel presente Codice di Comportamento ed in quello di matrice infragruppo ritenendo che tale condizione sia imprescindibile per il corretto funzionamento, la reputazione e l'immagine della Società nonché per la stessa prosecuzione del rapporto con i singoli dipendenti, necessariamente improntato alla fiducia ed affidabilità.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice di Comportamento sono da ritenersi vincolanti per l'Organo Amministrativo, ivi incluso l'Amministratore Delegato, il Management, i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche di natura occasionale e/o temporanea, con la Società (di seguito collettivamente definiti "destinatari").

In particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione e lo stesso Amministratore Delegato si ispirano ai principi qui contemplati nel definire le strategie e gli obiettivi dell'Impresa, nell'individuare e realizzare i relativi investimenti e progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della Società.

Analogamente il Management aziendale promuove i suddetti principi nel dare esecuzione all'attività di direzione, sia con riferimento all'interno della Società, mirando - in tal caso - al rafforzamento della coesione e dello spirito di collaborazione reciproca, sia con riferimento ai soggetti terzi che entrano in contatto con la stessa Società.

I dipendenti, i collaboratori non subordinati, i partner in relazioni d'affari e quanti instaurano rapporti commerciali con la Società sono parimenti tenuti - in funzione della natura del rapporto intrattenuto - a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice di Comportamento.

La Società si impegna a diffondere il Codice di Comportamento presso i destinatari e ad assicurare la piena e corretta comprensione dei principi e delle norme in esso contenuti mediante la predisposizione e l'attuazione di periodici piani di comunicazione.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, sono reputati idonei canali di diffusione della relativa documentazione:

- la consegna in formato cartaceo ovvero l'invio tramite posta elettronica ad una casella aziendale / privata, purché idonei a fornire prova dell'avvenuta ricezione;
- l'organizzazione di seminari e corsi formativi;
- l'affissione in luoghi comuni o la predisposizione di un idoneo luogo per la relativa consultazione comodamente raggiungibile;
- la creazione di un'apposita cartella sulla intranet aziendale;
- la scelta in ordine ad una o più delle seguenti modalità dovrà altresì essere comunicata con mezzi idonei a tutti i destinatari interessati.

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di assicurare la piena applicazione del Codice in oggetto, la Ecolab S.r.l. istituisce un apposito Organismo di Vigilanza (O.d.V.) che, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, ha il compito di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice di Comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni dei precetti in esso sanciti e proporre od applicare idonee misure sanzionatorie in relazione alle suddette violazioni;
- esprimere pareri vincolanti in relazione all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali di maggior rilievo ai fini di una piena coerenza con il Codice di Comportamento;
- provvedere, ove necessario, alla revisione del Codice.

L'Organismo di Vigilanza, al fine di assicurare il rispetto del suddetto Codice, potrà avvalersi della collaborazione di ciascuna Funzione aziendale. A tal proposito l'Organismo di Vigilanza dispone di un proprio *budget* e di ampia autonomia, in quanto riferisce direttamente ed esclusivamente all'Amministratore Delegato e, nei casi più gravi, direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Eventuali violazioni dovranno essere segnalate dalle competenti Funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza.

Ogni violazione o sospetta violazione del Codice di Comportamento, inoltre, potrà essere segnalata direttamente dai destinatari - tramite appositi canali di comunicazione - all'Organismo di Vigilanza medesimo, secondo quanto specificamente previsto nell'apposito "Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza".

In caso di accertata violazione dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento o nel richiamato Codice di Condotta di Gruppo ("Ecolab - *Codice di Condotta*") da parte di dipendenti o collaboratori della Ecolab S.r.l., l'Organismo di Vigilanza riporta all'Amministratore Delegato e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione, le idonee azioni correttive, suggerendo eventualmente azioni per il miglioramento del sistema di controllo interno.

4. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

4.1. PRINCIPI FONDAMENTALI

Ecolab S.r.l. considera quali principi fondamentali ed imprescindibili cui uniformare l'attività di gestione aziendale ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi:

- il rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti nei paesi nei quali la stessa Società opera;
- il rispetto delle disposizioni contenute nello statuto della Società;
- il rispetto di tutte le procedure aziendali operative definite della Direzione;
- il rispetto dei principi di generale applicazione all'intero Gruppo aziendale internazionale Ecolab e contenuti nel Codice di Condotta Ecolab adottato in Ecolab S.r.l. sin dal dicembre 2012 (*"Ecolab - Codice di Condotta"*);
- l'onestà, la lealtà, la correttezza e la buona fede nei rapporti con Soci, Amministratori, Dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner di affari e rappresentanti di organizzazioni e istituzioni e, più in generale, con tutti coloro i cui interessi sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle attività di Ecolab S.r.l.;
- la trasparenza e l'affidabilità, impegnandosi ad informare, in modo chiaro e trasparente, tutti i soggetti portatori di interessi legittimi sulla propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate;
- l'eguaglianza e l'imparzialità, favorendo l'integrazione e l'uguaglianza delle persone indipendentemente da età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose;
- il rispetto della integrità fisica e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

4.2 OBIETTIVITÀ E IMPARZIALITÀ

Ecolab S.r.l. si adopera per rendere trasparenti le condizioni di indipendenza ed obiettività dei soggetti coinvolti nelle transazioni, al fine di prevenire e svelare eventuali conflitti di interesse con la Società stessa.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, identificano ipotesi di conflitto di interessi:

- la cointeressenza, in forma palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti o concorrenti;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali, etc.) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
- la strumentalizzazione della propria posizione organizzativa per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'Azienda;
- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e, comunque, in contrasto con gli interessi dell'Azienda.

4.3 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Ecolab S.r.l. garantisce il trattamento delle informazioni in proprio possesso nel pieno rispetto della riservatezza e della *privacy* dei soggetti interessati e della normativa in materia di dati personali. In particolare, in ossequio al principio della riservatezza ed alla luce delle peculiarità della propria attività sociale, il Gruppo Ecolab ha dettato norme specifiche rinvenibili nei seguenti documenti aziendali:

- Codice di Condotta Ecolab ("Ecolab – Codice di Condotta) nella versione da ultimo aggiornata (pag. 33 e ss., nel capitolo intitolato "*Proteggere e utilizzare correttamente le Risorse e i Beni Ecolab*" ; pag. 36 e ss., nel capitolo "*Garantire la Privacy e la Sicurezza dei dati*");
- Documenti Privacy di matrice infragruppo quali
 - "*Politiche Ecolab sui sistemi elettronici di comunicazione*";
 - "*Politiche Ecolab sui social media*";
 - "*Politiche aziendali sulla IT (Information Thecnology)*";

Ecolab S.r.l., a tal riguardo, richiede ad ogni dipendente delle sue Società di:

- acquisire e trattare esclusivamente i dati necessari e direttamente connessi all'espletamento delle proprie funzioni lavorative;
- conservare i suddetti dati in modo tale da garantire che terzi estranei non possano avervi accesso;
- comunicare e divulgare i medesimi dati esclusivamente nell'ambito delle procedure definite ovvero a seguito di autorizzazione dell'Ufficio preposto alla suddetta funzione;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure e/o in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Ecolab S.r.l., infine, ricorda ai dipendenti e collaboratori della sua Società che è proibito divulgare, senza giustificato motivo, le informazioni proprie o riguardanti terzi clienti e / o fornitori, potendo altrimenti integrarsi i reati societari previsti dalla normativa vigente (c.d. *insider trading, tipping*).

5. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le transazioni e le operazioni effettuate devono essere eseguite nel rispetto del principio della competenza e dei principi contabili nazionali ed internazionali applicabili ed essere sempre registrate, in modo tale da assicurare l'accuratezza, la completezza e la validità dei dati.

La verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle suddette transazioni ed operazioni deve, altresì, essere sempre possibile.

Deve sussistere, inoltre, un adeguato supporto documentale, per consentire di procedere in ogni momento alla realizzazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

6. GOVERNANCE

Il sistema di *Corporate Governance* adottato dal Gruppo Ecolab e, pertanto, riflesso anche all'interno della consociata Ecolab S.r.l., conformemente a quanto previsto dalla legge, si propone di:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- individuare, monitorare e minimizzare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei soggetti portatori di legittimi interessi nei confronti della Società e delle attività da questa svolte;
- rispondere alle aspettative legittime dei Soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e di altri terzi eventualmente coinvolti;
- garantire una gestione ottimale dei rischi e la prevenzione di qualsivoglia conflitto di interessi tra il *Management* aziendale e la Proprietà.

7. CENTRALITÀ E PROMOZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rivestono un ruolo centrale nello sviluppo delle Società e nello svolgimento delle loro attività d'impresa, pertanto, è convinzione della Ecolab S.r.l. che sia necessario instaurare e mantenere relazioni con il Personale basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

In tale prospettiva garantisce una gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla una piena valorizzazione, sviluppo e crescita professionale degli stessi.

La Società si impegna, altresì, a preservare la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti e Collaboratori attraverso la diffusione di una cultura della sicurezza, lo sviluppo della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Tutto ciò risulta in linea con quanto già realizzato per mezzo delle vigenti procedure gestite dalla competente Funzione e con l'ausilio dei consulenti tecnici esterni esperti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro

Ad ogni dipendente della Ecolab S.r.l., come del pari di ogni altra consociata del Gruppo Ecolab operante comunque in nome, per conto e nell'interesse della Ecolab S.r.l., ovvero ad ogni collaboratore esterno è inoltre fatto obbligo di:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, in modo tale da mantenerne il più a lungo possibile l'efficienza e, comunque, in maniera conforme alla promozione degli interessi dell'Azienda;
- agire nello svolgimento delle attività lavorative di propria competenza, nel rispetto delle procedure aziendali operative definite dalla Direzione aziendale;
- assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare omaggi od altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia ed a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico / riporto funzionale;
- mantenere all'interno della Società le conoscenze ed il know-how tecnologico, finanziario, legale, amministrativo etc. acquisito durante lo svolgimento delle proprie funzioni.
- non svolgere attività che per natura, oggetto od ubicazione possano essere considerate in contrasto o concorrenziali con quelle svolte da Ecolab S.r.l..

8. RAPPORTI CON I TERZI

La Società si impegna a garantire che il comportamento tenuto dai propri Dipendenti nei confronti della clientela sia sempre improntato alla disponibilità, al rispetto reciproco ed alla cortesia e, comunque, volto ad instaurare un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I dipendenti ed i collaboratori di Ecolab S.r.l. sono tenuti, nell'instaurare rapporti con clienti terzi, a valutare la rispondenza degli stessi ai requisiti di tipo qualitativo previsti dalle direttive interne ed a non instaurare rapporti di alcun genere con soggetti considerati non desiderabili dalla Società ed individuati attraverso apposite procedure e comunicazioni interne.

Nei rapporti con i propri fornitori persegue, nei propri processi di acquisto, la ricerca del massimo vantaggio competitivo; in tale ottica, si impegna a garantire ad ogni fornitore pari opportunità ed un trattamento leale ed imparziale.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono pertanto effettuate sulla base delle vigenti procedure, ispirate a criteri oggettivi quali: la qualità, il prezzo e la capacità di fornire e garantire servizi di livello di standard elevato.

A tal proposito, pertanto, Ecolab S.r.l. vieta ai propri dipendenti di:

- ricevere corrispettivi di alcun genere e forma da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi, a ciò non autorizzati dalla Società, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Analogo divieto ricorre in capo a tutti i referenti di Funzioni allocate su altre consociate laddove operino in nome, per conto e nell'interesse della Ecolab S.r.l..

I regali offerti, al pari di quelli ricevuti, che non rientrano nelle normali consuetudini, devono essere documentati in modo adeguato e comunicati al Responsabile del Personale e segnalate all'Organismo di Vigilanza.

9. TRASPARENZA E LEGALITÀ NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Società, conscia dell'importanza che gli impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche siano assunti nel rigoroso rispetto della normativa di legge e della regolamentazione vigente, al fine di valorizzare e mantenere la propria integrità e reputazione, riserva in via esclusiva lo svolgimento della suddetta attività alle Funzioni aziendali preposte ed autorizzate e stabilisce l'obbligo di raccogliere e conservare la documentazione relativa a qualsivoglia contatto con la Pubblica Amministrazione.

Pertanto, è fatto divieto ai Dipendenti, Rappresentanti o Collaboratori della Società, ovvero di altra consociata che operi in nome, per conto e nell'interesse della Ecolab S.r.l., di promettere ovvero offrire a pubblici ufficiali, ad incaricati di Pubblico Servizio, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, denaro beni o - più in generale - utilità di varia natura a titolo di compensazione di atti del loro ufficio con lo scopo di promuovere e favorire gli interessi propri e/o della Società o di ottenere l'esecuzione di atti contrari ai doveri del loro ufficio.

In generale è vietata qualsiasi attività, anche tramite interposta persona, diretta ad influenzare l'indipendenza di giudizio o assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

In tale otticala Ecolab S.r.l. ammette la corresponsione, autorizzata e adeguatamente documentata, di omaggi, atti di cortesia commerciale o benefici in qualsivoglia forma (ad esempio liberalità) purché di modico valore e, comunque, di natura tale da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere in nessun caso interpretata da un osservatore terzo ed imparziale come volta al conseguimento di vantaggi e favori in modo improprio.

Di contro, i Dipendenti devono astenersi dall'accettare, direttamente od indirettamente, benefici di alcun genere da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche; eventuali proposte di tal genere devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società si impegna affinché lo svolgimento della propria attività avvenga sempre nel pieno rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle disposizioni di legge ed alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

La Ecolab S.r.l., infatti, adotta strategie e procedure di gestione operativa improntate ai principi della sostenibilità ecologica di tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

L'osservanza delle norme del Codice di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile "*Diligenza del prestatore di lavoro*".

Pertanto ogni violazione delle norme del presente Codice di Comportamento e più in generale ogni violazione dei principi contenuti nel Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato dalla Ecolab S.r.l. sin dal dicembre 2012) da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, potranno costituire:

- inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e con conseguente obbligo di risarcimento dei danni eventualmente dalle stesse derivanti;
- inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

La Società garantisce che le sanzioni previste ed eventualmente irrogate a fronte delle suddette violazioni saranno in ogni caso improntate al rispetto dei principi di proporzionalità, coerenza, imparzialità ed uniformità, e saranno assunte in conformità alle vigenti disposizioni normative in materia di diritto del lavoro.

Le violazioni della norme previste nel presente Codice comportano l'applicazione delle sanzioni contenute nello specifico Sistema Disciplinare (**Allegato III** al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo).

ALLEGATO III

SISTEMA DISCIPLINARE

1. SISTEMA DISCIPLINARE. PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) del Decreto Legislativo 231/01, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Pertanto costituisce elemento determinante nella costruzione del Modello l'adozione di uno specifico codice disciplinare recante un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma, nonché dei protocolli / procedure previsti dal Decreto e posti alla base del Modello "esimente" adottato. Simili violazioni ledono, infatti, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e di conseguenza devono comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato dalla Ecolab S.r.l. sin dal dicembre 2012), e delle misure previste dal Modello, da parte di Lavoratori Dipendenti dell'Azienda e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c..

2. SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE

2.1 PRESUPPOSTI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari di seguito contemplate prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole aziendali di condotta, i protocolli e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale in conseguenza del comportamento tenuto.

Il presente disciplinare è stato realizzato in osservanza delle vigenti disposizioni di legge in tema di lavoro.

Per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, ai sensi del presente 'Disciplinare', queste devono rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto. Pertanto il presente Sistema, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i Dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Inoltre, in considerazione del sistema delle relazioni sindacali esistenti e di quanto prescritto al riguardo dai contratti collettivi di lavoro specificatamente applicabili al personale della Società, non sono state previste modalità e sanzioni ulteriori rispetto a quelle già codificate e riportate nei citati contratti collettivi e negli accordi sindacali.

Ogni inosservanza delle previsioni organizzative e regolamentari contenute nel Modello, di cui il presente Sistema costituisce Allegato, sarà proporzionata - sotto il profilo della sanzione - alla gravità del comportamento ed anche al rischio potenziale di reato.

Eventuali inosservanze da parte del dipendente o collaboratore tenute in base ad espressa disposizione del superiore gerarchico o funzionale saranno opportunamente valutate.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

3.1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il lavoratore debba osservare nello svolgimento delle proprie mansioni le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro.

In caso di inosservanza di dette disposizioni, il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nei CCNL applicabile.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti concessi al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e dalla contrattazione collettiva di settore, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il presente sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, sia mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, sia - all'occorrenza - mediante appositi corsi formativi;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;
- c) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 (dieci) giorni;
- d) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

3.2 REGOLE ATTUATIVE

In particolare Ecolab S.r.l. nel comminare sanzioni per il proprio Personale non dirigente si attiene ai seguenti criteri:

- 1) il comportamento del lavoratore dipendente tenuto in violazione delle regole previste dal *Modello 231* e dal Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato dalla Società sin dal dicembre 2012), cui lo stesso rinvia, è definito illecito disciplinare;
- 2) le norme disciplinari devono essere portate a conoscenza dei Dipendenti, oltre che mediante affissione in luogo pubblico ed accessibile a tutti, anche mediante appositi corsi formativi ogni volta che se ne manifesti l'occorrenza;
- 3) le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Lavoratori Dipendenti che rientrano tra quelle indicate dal codice disciplinare aziendale sono quelle di cui al vigente CCNL per i dipendenti della Società e nel rispetto delle procedure e normative;
- 4) le categorie di fatti o atti sanzionabili sono quelli specificamente indicati nel presente Modello, nel genus "*Occasioni di Reato*". Tali categorie descrivono i comportamenti da sanzionare in funzione del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni saranno graduate a seconda della loro gravità;
- 5) il Lavoratore responsabile di azioni od omissioni in contrasto con le regole previste dal *Modello 231*, è soggetto, in relazione alla gravità ed alla reiterazione delle inosservanze ed al danno provocato alla Società o a terzi, alle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
 - e) licenziamento.
- 6) Nella valutazione del comportamento posto in essere in contrasto con le succitate regole la Società prende in considerazione altresì:
 - l'intenzionalità del comportamento od il grado di negligenza, imprudenza, imperizia in relazione alla prevedibilità dell'evento;
 - il comportamento complessivo tenuto dal Lavoratore, con particolare riferimento alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
 - le mansioni proprie del Lavoratore;
 - altre eventuali circostanze che accompagnano la violazione.
- 7) Il Lavoratore che violi gli esistenti protocolli / procedure aziendali, anche redatti ai sensi del D.Lgs. 231/01, incombe nel provvedimento di richiamo scritto.
- 8) Il Lavoratore che, essendo già stato richiamato, persista nella violazione di cui sopra e continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, incombe nel provvedimento della sanzione pecuniaria. La multa potrà essere d'importo pari ad un massimo di tre ore di retribuzione base da devolvere ad un'organizzazione di solidarietà.

- 9) Il Lavoratore il quale, nello svolgimento delle proprie mansioni e violando i protocolli / procedure previsti dal presente Modello, danneggi la Società o la esponga ad una situazione di pericolo per l'integrità dei propri beni, è sospeso dal servizio e dalla retribuzione. Nel medesimo provvedimento incorre il Lavoratore che, già destinatario di una multa, persista nella violazione o continui ad adottare un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.
- 10) Il Lavoratore potrà essere sospeso dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.
- 11) Il Lavoratore che, operando nelle aree / attività individuate nel Modello come "*a rischio*", adotti un comportamento palesemente in violazione con le prescrizioni del Modello, tale da comportare sanzioni ex D.Lgs. 231/01 direttamente a carico della Società, incorre nel provvedimento del licenziamento. Resta ferma, ove ricorra, la sua responsabilità di carattere penale.
- La gravità della sanzione (licenziamento) è collegata alla gravità del pregiudizio per l'Azienda e comporta il venir meno della fiducia da parte della Società nei confronti del Lavoratore.
- Il medesimo provvedimento (licenziamento) è previsto per il Lavoratore che, già sospeso dal servizio e dalla retribuzione, persista nelle violazioni già sanzionate o continui a tenere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

In conformità alle vigenti leggi ed agli accordi sul contratto collettivo, è salvo ogni diritto della Società nei confronti del dipendente per il risarcimento dei danni derivanti per effetto di qualcuna delle violazioni di cui sopra.

3.3 SANZIONI PER IL PERSONALE DIRIGENTE

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, dei protocolli / procedure aziendali previsti dal *Modello 231* o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dal vigente CCNL che si applica alla controparte.

In presenza di Dirigenti legati alla Società da contratti di consulenza, di collaborazione o altra qualsivoglia veste giuridica, si osservano le misure di cui al successivo **Paragrafo 3.5.**

E' fatto salvo, in ogni caso, il diritto dell'Azienda ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal Dirigente a seguito della violazione da parte di quest'ultimo sia delle procedure previste dal *Modello*, che dalle norme comportamentali previste dal *Decreto*, in conformità e nel rispetto delle vigenti previsioni regolamentari e di legge.

3.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

L'Organismo di Vigilanza che riscontri la violazione, da parte di membri dell'Organo Amministrativo della Società, di disposizioni di legge o del Modello ovvero del Codice Etico Ecolab ("*Ecolab Codice di Condotta*" adottato in Ecolab S.r.l. sin dal dicembre 2012) ne informa i restanti membri. Questi provvedono ad assumere le opportune iniziative.

La violazione di protocolli e /o procedure aziendali, così come l'adozione di provvedimenti comunque in contrasto con il Modello, ove attuate nell'esercizio delle proprie attribuzioni, possono inoltre essere fonte di risarcimento del danno ex art. 2392 c.c..

Nei casi di violazioni più gravi, da cui possano derivare inadempimenti di particolare entità a carico della Società, sono altresì esperibili i seguenti rimedi:

- revoca di una o più deleghe o procure (ove presenti);
- revoca dalla carica ex art. 2383 c.c., anche in assenza di giusta causa, ove risulti compromesso il rapporto fiduciario e pertanto impedita la stessa prosecuzione del rapporto organico.

In caso di violazione commessa direttamente da parte del Collegio Sindacale o suoi singoli membri dei principi di cui al Modello ovvero dei protocolli / procedure aziendali, l'O.d.V. informerà tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative previste dalle vigenti normative.

3.5 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI: COLLABORATORI, CONSULENTI E ALTRI SOGGETTI TERZI

Nei contratti e negli accordi stipulati dalla Ecolab S.r.l. con terzi, quali società consulenti, collaboratori esterni, partner e simili, sono inserite specifiche clausole risolutive espresse per la violazione di ogni comportamento posto in essere da tali soggetti - o da loro incaricati - che risulti in contrasto con i principi contenuti nel Modello o nel Codice Etico, laddove comporti il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine saranno inserite apposite clausole anche in ogni futuro contratto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.