



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE

E CONTROLLO

di

“ECB Company S.r.l.”

PARTE GENERALE

*Redatto secondo le modalità espresse dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive
modifiche.*

Approvato con verbale dell'assemblea del Consiglio di amministrazione in data 21 dicembre 2023

PREMESSA

ECB Company S.r.l. si impegna a garantire la correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività commerciali e aziendali, per proteggere la propria posizione ed immagine, nonché le aspettative dei propri stakeholder e il lavoro dei suoi dipendenti.

ECB Company S.r.l. è stata acquistata in data 3 luglio 2017 dal Gruppo Saria International GmbH e ha ritenuto opportuno adottare un modello organizzativo, come previsto dal Decreto Legislativo n. 231/01 (di seguito il "Decreto" o "D.lgs. 231/01"), come punto di riferimento delle attività svolte da ECB Company S.r.l. in Italia.

A tal fine ha analizzato la struttura interna, di gestione e controllo al fine di verificare l'adeguatezza e la completezza dei principi comportamentali e delle procedure già in essere rispetto a quanto prescritto dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, ha analizzato il ciclo finanziario, il ciclo attivo (vendite – clienti – incassi), il ciclo passivo (spese – debiti), il ciclo produttivo – magazzino, il ciclo I.T (information technology), il ciclo immobilizzazioni materiali e immateriali, il ciclo titoli e partecipazioni, il ciclo omaggi – spese di rappresentanza, il ciclo liberalità e no profit, il ciclo consulenze e prestazioni professionali, il ciclo accordi transattivi e il ciclo risorse umane.

Questo modello organizzativo (il "Modello") ed i principi in esso contenuti individuano i comportamenti di organi e funzioni aziendali, dipendenti, consulenti, fornitori, partner e, più in generale, di tutti coloro che, per qualsiasi motivo, effettuano attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

1. LA NORMATIVA

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito "D.lgs. n.231/2001" o "Decreto") è stato emanato in data 18 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 300 del 29 settembre 2000 che disciplina "la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare, il presente Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo il D.lgs. n.231/2001, una società può essere ritenuta responsabile per un reato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali) oppure da

persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei già menzionati soggetti. (art.5, comma 1, D.lgs. n.231/2001).

La responsabilità amministrativa della società è separata e indipendente dalla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava indenne l'ente da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

Il D.lgs. n. 231/2001 aggiorna il sistema italiano in quanto la società, direttamente e in modo indipendente, può ora essere sanzionata economicamente e può essere interdetta dallo svolgimento delle operazioni che hanno condotto alla commissione dei crimini imputati alle persone funzionalmente collegate alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa della società è esclusa se la società - prima che il reato sia commesso - ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo atto a prevenire i reati commessi.

Questi modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, tra cui Confindustria, o di altre Associazioni di categoria.

La responsabilità amministrativa è esclusa se i soggetti in posizione apicale ed i loro subordinati hanno agito esclusivamente nel proprio interesse o nell'interesse di terzi.

1.2. Autori del reato: soggetti apicali e subordinati

Come menzionato poco sopra, secondo il D.lgs. 231/2001, una società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse od a suo vantaggio:

- dai "rappresentanti, amministratori della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che di fatto gestiscono e controllano la società" (che sono indicati sopra come "soggetti apicali" ex art. 5, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001);
- dai dipendenti sotto la direzione o il controllo dei soggetti apicali (le cosiddette persone sottoposte alla direzione di un terzo; Art. 5, comma 1, lett. b), del D.lgs. n.231 2001).

La società non può essere ritenuta responsabile, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs. .231/2001, se gli individui suddetti abbiano agito esclusivamente nel proprio interesse o nell'interesse di terzi.

1.3. Fattispecie di Reato

Una società può essere ritenuta responsabile solo per i reati espressamente citati negli articoli dal 24 al 25-duodecies del D. Lgs n. 231/2001, se commessi nel suo interesse od a suo vantaggio da persone specificata ex art. 5, par. 1, del Decreto.

Le fattispecie di reato si possono riassumere nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, indicati nell'art. **24 e 25 del D.lgs. 231/2001**: "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico", così come "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione";
- crimini informatici come indicato all'art. **24-bis del D.lgs. 231/2001**: "crimini informatici e uso illecito di dati" previsto dall'art. 7 della legge 48 del 18 marzo 2008;
- reati associativi di cui all'art. **24-ter del D.lgs. 231/2001**: "delitti di criminalità organizzata" previsti dall'art. 2, comma 29 della legge 94 del 15 luglio 2009;
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione di cui all'art. **25 d.lgs. 231 /2001**
- reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento ai sensi dell'art. **25-bis del D. Lgs. 231/2001**: " Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento";
- delitti contro l'industria e il commercio previsti dall'art **25-bis 1 D.lgs. n.231/2001** (art. 15 comma 7 lett. b) L. 23 luglio 2009 n. 99);
- reati societari (art. **25-ter D.lgs. 231/2001**), tra i quali: false comunicazioni sociali, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. **25-quater del D.lgs. 231/2001**, di cui alla legge 7 del 14 gennaio, 2003);
- delitti contro la vita e l'incolumità personale (art. **25-quater 1 D.lgs. 231 /2001**) - "pratiche di mutilazione genitale femminile" di cui all'art 8 della legge 7 del 9 gennaio 2006);
- delitti contro la personalità individuale (art. **25-quinquies del D.lgs. 231/2001**) che includono: schiavitù o servitù, prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia

virtuale, turismo sessuale, di cui all'articolo 5 della legge 228 11 agosto 2003 e modificato ex art. 10 della legge 38 del 6 febbraio 2006;

- reati in materia di abuso di mercato di cui all'art. **25-sexies del D.lgs. 231/2001**, che consistono in abuso di informazioni privilegiate e insider trading, di cui all'art. 9 della legge 62 del 18 aprile 2005;
- reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. **25-septies del D.lgs. 231/2001**: "omicidio colposo o lesioni gravi a causa di una violazione delle norme di salute e sicurezza sul posto di lavoro", di cui all'art. 9 della Legge 123 del 3 agosto 2007 e sostituito dall'art. 300 del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio di denaro, vendita di beni di provenienza illecita e di autoriciclaggio, ai sensi dell'art. **25-octies del D.lgs. 231/2001** e di cui all'art. 63 del D.lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e l'art. 3 della legge n.186 del 15 dicembre 2014;
- violazione del diritto d'autore, ai sensi dell'art. **25-nonies del d.lgs. 231/2011** e di cui all'art. 15, comma 7, lett. c) della legge 99 del 23 luglio 2009;
- induzione a non testimoniare in tribunale o a commettere falsa testimonianza, ai sensi dell'art **25-decies del D.lgs. 231 /2001 e di** cui all'art. 4 della legge 116 del 3 agosto 2009;
- reati ambientali come specificato all'art. **25-undecies del Decreto legislativo 231/2001** ed elencati all'art. 2 di D.lgs. 121 del 7 luglio 2011 e la legge 68 del 25 maggio 2015;
- reati legati all'impiego di cittadini di paesi terzi illegalmente presenti in Italia, come previsto dall'art. **25-duodecies D.lgs. 231/2001** introdotto dall'art. 2 di D.lgs. 109 del 16 luglio 2012 che ha recepito la direttiva comunitaria 2009/52;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 della legge 146 del 16 marzo 2006 ("reati di associazione e crimini giudiziari"), tra i quali associazione per delinquere, associazione mafiosa, associazione per delinquere con l'obiettivo di contrabbando di tabacco dall'estero; traffico di droga;
- reati aventi ad oggetto razzismo e xenofobia, come previsto dall'art. **25-tredecies D.lgs. 231/2001** (con riferimento all'art. 3, comma 3-*bis*, della legge 13 ottobre 1975, n. 654);
- reati tributari per effetto dell'introduzione dell'art. **25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001** il quale prevede la punibilità dell'ente in relazione ai delitti previsti dal D.lgs. 74/2000;
- contrabbando per effetto dell'introduzione dell'art. **25-sexiesdecies D.lgs. 231/2002** il quale prevede la punibilità dell'ente in relazione ai delitti previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43;

- Delitti contro il patrimonio culturale per effetto dell'introduzione dell'art. **25 septesdecies D.l.gs. 231/2001**, articolo aggiunto dalla legge n. 22/2022;
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici per effetto dell'art. 25-duodevicies D.Lgs. n. 231/2001, articolo aggiunto dalla legge n. 22/2022.

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare di numero o in caso di estensione del campo di applicazione della responsabilità amministrativa oppure come richiesto dalle vigenti normative internazionali e comunitarie.

1.4. Sistema sanzionatorio

L'articolo 9 del D.lgs. 231/2001 elenca le seguenti sanzioni per la società, in conseguenza alla commissione od al tentativo di commissione dei già menzionati reati:

- sanzione pecuniaria (e confisca del profitto derivante dall'illecito);
- le sanzioni interdittive, applicate per non meno di tre mesi e non superiore a due anni (ex art 13, comma 1, D.lgs. 231/2001) qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative", possono comportare:
 - 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 e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - la confisca;
 - la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice, in base ad un sistema basato su "quote" in un range da 100 a 1.000 (l'importo di ognuna quota può variare da un minimo di 258,22 € fino a 1.549,37 €). Per stabilire l'importo della sanzione il giudice determina: il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, nonché le azioni svolta dalla società per

eliminare o diminuire le sue conseguenze e per prevenire ulteriori la commissione dei reati; la quantità di ogni contingente, basato su attività economiche della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. 231/2001.

1.5. Reati tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia, in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.lgs. n. 231/2001 – commessi all'estero.

La relazione illustrativa al D.lgs. n. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai già menzionati articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato

1.7. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare

la propria estraneità rispetto ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova. L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. 231 /2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall' art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.lgs. n. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8. Codici di condotta predisposti dalle Associazioni di Categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria ha definito le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di valutazione dei rischi e di gestione del rischio per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di strumenti appositi (cosiddetti "protocolli specifici") al fine di rendere la valutazione del sistema di controllo esistente in grado di mitigare e contrastare i rischi individuati sopra.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dei Reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure manuali e informatiche;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di controllo di gestione;
- adozione di un sistema di comunicazione e formazione del personale;
- definizione delle norme riguardanti la predisposizione degli organi di controllo, l'indicazione dei requisiti, i compiti, i poteri e gli obblighi di informazione;

1.9. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Tale sindacato, circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va cioè formulato secondo un criterio ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELLA STRUTTURA GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 Business Model e Corporate Governance

ECB Company S.r.l. è un Società facente parte di SARIA GmbH ("la controllante") che si occupa della produzione di mangimi semplici di origine animale derivante dalla lavorazione di sottoprodotti della macellazione, nello specifico opera in qualità di fornitore di farine e grassi destinati all'alimentazione animale.

L'obiettivo della Società è quello di contribuire ad un mondo più sostenibile attraverso la valorizzazione ed un utilizzo corretto delle risorse organiche impiegate nei processi produttivi, applicando i più elevati standard alimentari e sanitari e promuovendo stili di vita più salutari.

Il Gruppo Saria, per mezzo della società di diritto tedesco Saria International GmbH è subentrato nel capitale di ECB Company s.r.l. nell'anno 2017, divenendo socio unico di ECB. Il Gruppo Saria prevede un'autonomia decisionale da parte di tutte le società direttamente ed indirettamente controllate e dei manager responsabili per tali società e pertanto non esercita attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497 del c.c.

La società adotta un modello di Governance tradizionale, i cui organi sono l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

Sono riservate alla competenza dell'Assemblea dei Soci:

- l'approvazione del bilancio ed alla distribuzione degli utili;
- la nomina degli amministratori;
- la nomina, nei casi previsti dalla legge, dei Sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e/o del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- le modificazioni dell'atto costitutivo;
- le decisioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato nell'atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

La società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da due a cinque componenti. All'Organo Amministrativo sono affidati tutti i più ampi poteri per il compimento degli

atti di amministrazione che non siano di legge riservati all'Assemblea di Soci. Le decisioni degli amministratori debbono essere adottate mediante apposita deliberazione; a tal fine gli amministratori sono convocati dall'amministratore più anziano e deliberano validamente col voto favorevole della maggioranza degli amministratori in carica.

Il Consiglio può nominare uno o più amministratori delegati, determinandone i poteri nei limiti previsti dalla legge.

Il Collegio Sindacale si occupa dell'attività di controllo sull'operato dell'organo amministrativo, in particolare sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo corretto funzionamento.

L'attività di controllo contabile è affidata ad una società di revisione o ad un revisore unico.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE

3.1. Introduzione

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente ed è un atto di responsabilità sociale da parte di ECB Company S.r.l. La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività in Italia, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività della Società, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati da ECB Company S.r.l., sono attività che assolvono una funzione normativa in quanto regolano i comportamenti e le decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

ECB Company S.r.l. attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001.

3.2. L'individuazione delle aree a rischio reato e dei processi strumentali

L'art. 6 comma 2 lett. a) del D.lgs. 231/01 prescrive l'individuazione delle cosiddette "Aree Sensibili" o "a Rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Per adempiere a questa norma si è analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree e nei settori in cui, è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti.

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

L'iter metodologico seguito dalla Società per l'individuazione delle Attività a rischio di commissione dei reati e dei Processi di Supporto alla realizzazione di alcune tipologie di reati è scomponibile nelle seguenti fasi:

- definizione dettagliata del perimetro oggetto di valutazione e individuazione dei corretti processi aziendali e dei relativi referenti;
- valutazione del sistema di controllo interno in essere, raccolta, mediante interviste e analisi documentale, delle informazioni necessarie a costruire la mappa delle principali attività a rischio reato, l'elenco delle possibili modalità di realizzazione dei comportamenti configurati come reati e per i quali sia prevista una responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo, l'analisi e la valutazione dei punti di debolezza individuati e la determinazione dei possibili rimedi.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree di Attività a Rischio di commissione di Reato (di seguito "Attività a Rischio" o "Attività Sensibili") si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria e organizzativa di ECB Company S.r.l., ciò al fine di individuare anche i soggetti dalla cui condotta potenzialmente illecita potrebbe, in astratto, derivare la responsabilità in capo all'ente.

Sono state quindi prese in considerazione le attività nello svolgimento delle quali è possibile la commissione di uno dei reati previsti dal decreto e sopra elencati.

I processi e le attività a rischio reato sono descritti in maniera dettagliata nella parte Speciale del Modello, con riferimento ad ogni specifica fattispecie di reato.

Sulla base delle descrizioni fornite dal Direttore Generale, dal Direttore finanziario, dal direttore tecnico e il responsabile IT e sulla base delle evidenze documentali sono state mappate e definite le attività di controllo attualmente poste in essere e la struttura del Sistema di Controllo Interno e, laddove non ancora esistenti, è stata suggerita l'implementazione dei seguenti presidi:

- **Regole comportamentali:** esistenza di formalizzati e condivisi principi etico-comportamentali di riferimento per tutto il personale della Società finalizzati a regolamentare i comportamenti connaturati all'esercizio dell'attività aziendale;

- **Procedure interne:** esistenza di procedure interne formalizzate, aventi le seguenti caratteristiche: adeguata diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione); aggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali; previsione di specifici meccanismi di controllo (quali riconciliazioni, quadrature, ecc.) tali da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti e delle informazioni scambiate nell'ambito dell'organizzazione;

- **Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi e archiviazione:**

esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di:

chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

- **Controlli:** esistenza e documentazione di attività di controllo e monitoraggio che coinvolge il collegio sindacale e più in generale, tutto il personale aziendale e rappresentino un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana svolta da ECB Company S.r.l.

I compiti di controllo di tali organi sono definiti nel rispetto delle seguenti tipologie di controllo:

controlli di linea, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle stesse strutture produttive o incorporati nelle procedure; attività di monitoraggio, finalizzata alla rilevazione delle anomalie e delle violazioni delle procedure aziendali e alla valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed esercitata da strutture indipendenti da quelle operative; attività di vigilanza sulla corretta amministrazione della società, sull'adeguatezza delle strutture organizzative e sulla osservanza della legge e dell'atto costitutivo.

3.3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ECB Company S.r.l.

Il D.lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, ECB Company S.r.l. ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di governance in modo tale da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a ECB Company di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di ECB, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall' art. 6 del Decreto;

- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarre un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. in. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione di ECB Company S.r.l., comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico

Il Modello contiene:

Nella parte generale

- il framework normativo;
- il business model di ECB Company S.r.l.;
- identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di ECB prevedendo specifici poteri, responsabilità e flussi informativi;

- sistema disciplinare e relativo sistema sanzionatorio;
- pianificazione delle attività di training e comunicazione volto ad assicurare una efficace e condivisa conoscenza del Modello;
- il processo di aggiornamento del Modello.

Nella parte speciale

- il metodo utilizzato per l'implementazione del Modello
- il Sistema di Controllo Interno;
- i principi di comportamento;
- i principi di controllo;
- i contenuti dei controlli;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura dell'ente e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1. L'organismo di Vigilanza di ECB Company S.r.l.

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 - art. 6, comma 1, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- I. l'insediamento dell'organismo di vigilanza, la previsione di flussi informativi tra l'organismo di vigilanza ed il massimo vertice aziendale, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- II. il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza ("Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare. penalistico". Confindustria, Linee guida, cit.)

In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate: in via preventiva, per adottare le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione; correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati; a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato.

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Peraltro, le stesse Linee guida dispongono che "nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

ECB Company S.r.l. ha optato per una soluzione che garantisca controlli efficaci da parte dell'Organismo di Vigilanza nell'ambito degli obiettivi fissati dalla legge italiana e coerente con le sue dimensioni, complessità organizzativa e commisurata alle sue attività.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.lgs. 231/2001 ed in considerazione delle raccomandazioni di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza identificato da ECB Company S.r.l. può essere sia monocratico che collegiale ed i suoi membri devono soddisfare i requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e indipendenza.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, al fine di tutelare la propria autonomia.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di ECB Company S.r.l. è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina e, in seguito, con cadenza annuale, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità, oltre a quanto richiesto dalla specifica normativa di riferimento:

- conflitti di interessi, reale o potenziale, con ECB Company S.r.l. che possano compromettere l'indipendenza richiesta dal ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- essere un rilevante azionista della Società;
- condanna, anche se ancora oggetto di ricorso, o patteggiamento, in Italia o all'estero, per i reati citati nel D.lgs. 231/2001, o qualsiasi azione che possa influenzare le loro credenziali professionali;
- essere interdetto da cariche pubbliche a seguito di una condanna, anche se ancora oggetto di ricorso, non necessariamente in modo permanente, o di essere escluso temporaneamente dal ricoprire incarichi in società;
- in attesa di processo o decreto di applicazione di una misura di prevenzione o sussistenza delle ragioni del rifiuto, revoca, rinuncia o sospensione di cui all'art 67 del D.lgs. 159/2001 e successive modifiche.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa di ECB Company S.r.l.) mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" la revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, letto d), D.lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione della Società incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che lo riguardi (ad es. cessazione rapporto di lavoro, spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione;

- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale. In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello.

A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'ente, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento al Consiglio di Amministrazione;
- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi dell'ente in accordo con quanto definito al seguente punto;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, agli Amministratori;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello, sempre che tale potere sia espressamente indicato nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;

- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.4, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Referenti dei processi sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nell'ente in virtù delle relative competenze.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'adeguata comunicazione alle diverse aree dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1. Flussi informativi

Tutti i destinatari del Modello comunicano ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

In particolare:

i referenti dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e nella applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:

- a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e le azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
- c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;

- d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.

I referenti dei processi sensibili devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- c) il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo aggiornamento;
- d) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- e) la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi con altri enti di cui la Società risulta essere socio fondatore;
- f) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
- g) i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
- h) le informazioni in merito all'andamento delle attività dell'ente come puntualmente definite nell'ambito delle procedure di attuazione dei protocolli previsti nella Parte Speciale del Modello.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Società devono comunicare all'OdV il mancato rispetto dei principi del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza.

In ogni caso devono essere sempre oggetto di comunicazione:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, e che possano coinvolgere la Società;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento penale nei loro confronti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

Tutti i dipendenti ed i membri degli organi della Società possono chiedere chiarimenti all'OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, dei protocolli di prevenzione, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico.

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo è istituita la casella di posta elettronica: odv231ecbcompany@gmail.com dedicata alla comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte dei dipendenti, dei membri degli organi della Società e dei collaboratori esterni. Le comunicazioni possono essere trasmesse anche oralmente o tramite posta ad un membro dell'OdV o, comunque, all'Organismo presso la sede della Società.

Le comunicazioni pervenute sono conservate a cura dell'OdV secondo le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV.

Whistleblowing¹ – canale di segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. 24/2023

Il d.lgs. 24/2023 ha abrogato il comma 2 ter e 2 quater dell'art. 6 del d.lgs. 231 modificando sostanzialmente le modalità di segnalazione degli illeciti all'Organismo di Vigilanza e disponendo la creazione di un canale unico di segnalazione delle violazioni.

ECB Company Srl al fine di adempiere agli obblighi posti dal d.lgs. 24/2023, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali, ha elaborato la Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela - Whistleblowing Policy - PGn1, in Allegato 1 alla presente Parte Generale, che ha lo scopo di descrivere e regolamentare la modalità per effettuare la segnalazione delle violazioni (come definite nella PGn1) di cui il segnalante (come definito nella PGn1) sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro o e nell'ambito del contesto lavorativo svolto per ECB Company Srl, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante.

In particolare, la Procedura PGn1 ha l'obiettivo di informare i segnalanti:

- sulla composizione del Comitato Whistleblowing: (nel seguito anche solo il "Comitato") persona/e fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione,
- sui ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- sul perimetro oggettivo della segnalazione;
- sull'ambito soggettivo di applicazione;
- sulla procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- sulle modalità di gestione della segnalazione e sul procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;

¹ Legge 30 novembre 2017, n. 179 e s.m.i. Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato - D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 - art. 6 comma 2 - disposizioni in tema di *whistleblowing*

- sulle modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- sulle specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo della Procedura PGn1 è poi quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare chi vuole fare segnalazioni dai dubbi e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Il canale di segnalazione di cui alla PGn1, creato da ECB Company Srl, garantisce la riservatezza del segnalante al fine di scongiurare atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

In ogni caso la Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere che risultino assoggettate alle previsioni di cui al successivo Capitolo 5 “Il sistema disciplinare”.

Reporting

Il Comitato Whistleblowing rende conto annualmente del funzionamento dei sistemi interni di segnalazione al Consiglio di Amministrazione e all’Organismo di Vigilanza, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell’attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell’identità della persona segnalante ai sensi del d.lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

4.4.2. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione, documentazione che perverrà per il tramite del canale unico di segnalazione di cui alla Procedura PGn1 sono conservati dal Comitato Whistleblowing in apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni.

4.4.3. Reporting dell’Organismo di Vigilanza agli organi societari

L’OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L’OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell’OdV, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell’ambito dell’attività di vigilanza.

L’OdV redige periodicamente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte dall'OdV nel periodo di riferimento;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle comunicazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate. Nel caso di violazioni del Codice Etico o del Modello da parte di un membro del Consiglio di Amministrazione, l'OdV provvede alle comunicazioni di cui al successivo Capitolo 5;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.2;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;
- il rendiconto delle spese sostenute ed il preventivo proposto, su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del Sistema Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

Al fine di garantire il rispetto delle previsioni normative del Modello, ECB ha adottato un sistema disciplinare con sanzioni proporzionate rispetto alla posizione all'interno della Società dell'autore del fatto- reato.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei Soggetti Esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato.

Esso riceve la massima diffusione tra i Destinatari e in azienda è affisso in luogo accessibile a tutti i Dipendenti.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine di procedimenti penali eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale (cit. Confindustria, Linee guida).

I comportamenti rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali nei confronti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti i soggetti destinatari del Modello si dividono in:

1. violazione di procedure specifiche (ivi compresa PGen1 relativa al *whistleblowing*), regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
2. gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno la fiducia nei confronti dell'amministratore e/o del dipendente, nell'espletamento di attività a rischio di reato, quali ad esempio condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;
3. comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno morale e patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla Società e che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato commessi con dolo.

5.2. Misure nei confronti del personale dipendente

La violazione delle singole disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da qualsiasi dipendente di ECB rappresenta sempre un illecito disciplinare

La Società richiede ai suoi dipendenti di segnalare eventuali violazioni e apprezza qualsiasi supporto nel fornire informazioni, anche se la persona che segnala la violazione ha una parte di responsabilità nella violazione stessa.

Per eseguire la vigilanza su possibili violazioni del Modello, provvedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni, tutti i poteri assegnati al management di ECB sono considerati validi nell'ambito delle rispettive deleghe e competenze.

5.2.1. Misure nei confronti di dipendenti subordinati

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, ECB porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

Di seguito sono riportate le misure disciplinari che possono essere adottate nei confronti dei dipendenti subordinati in conformità alle disposizioni in vigore nel Contratto Nazionale del Lavoro di riferimento e nelle procedure interne:

- Ammonizione verbale
- Ammonizione scritta
- Ammende (in conformità con il CCNL di riferimento)
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

- Licenziamento.

In particolare, per i dipendenti italiani che svolgono attività in Italia, valgono le norme relative al CCNL Industria Alimentare: incorre nel provvedimento di richiamo verbale il lavoratore che non segua i principi di comportamento indicati nel Codice Etico, violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società. Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta il lavoratore che, non seguendo i principi di comportamento indicati nel Codice Etico, crei disagio o procuri offesa agli altri dipendenti nell'ambiente di lavoro (ad esempio con molestie, mobbing o atti discriminatori), ovvero nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di disagio e lesiva della dignità dei dipendenti della Società e/o di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che nel violare i principi del Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1 e 2 (Par. 5.1).

Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.

Incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3 (Par. 5.1).

Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società ed una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della stessa.

Incorre nel provvedimento del licenziamento (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

5.2.2. Misure nei confronti dei soggetti apicali

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare, sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;

- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello (ivi compreso il Codice Etico) da parte di dirigenti, ECB adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nel licenziamento.

5.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di comportamenti in violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di organi dell'ente, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti, al fine di adottare le misure più idonee previste.

L'amministratore coinvolto nella commissione del reato ed oggetto della delibera del Consiglio non prenderà parte alla seduta di delibera.

5.4. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria. AI fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

5.5. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

La violazione da parte di consulenti, partner commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi. La Società, cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal d.lgs. n. 231/2001.

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1. Introduzione

ECB, al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o, alla vigilanza di uno dei già menzionati soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

- ribadire che ECB non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di tranne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui ECB intende attenersi.

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

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente che svolge attività in Italia o che hanno impatto sulle operazioni svolte in Italia è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti, che svolgono attività in Italia o in relazione alle operazioni svolte in Italia, viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli

In ogni caso, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali oppure tramite comunicazione via posta elettronica.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

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

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di self-assessment da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza monitora il livello di recepimento del Modello attraverso periodiche specifiche verifiche.

6.3. Componenti degli organi societari e soggetti con funzione di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4. Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con ECB rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti o altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001. A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico e, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

7. ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI PER L'AGGIORNAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1. Aggiornamento e adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione, su suggerimento dell'ODV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- i. modifiche normative;

- ii. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
- iii. risultanze dei controlli;
- iv. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate alla funzione appropriata, la quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dalle funzioni preposte qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo. Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dal Consiglio di Amministrazione (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'ente munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Società;
- commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

La presente Parte Generale è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di ECB in data

Ogni variazione e/o integrazione del presente documento sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale e/o del Presidente (anche in forma disgiunta) sentito il parere del Collegio Sindacale previa consultazione dell'Organo di Vigilanza e diffusa tempestivamente ai destinatari.

ALLEGATO – 1

WHISTLEBLOWING POLICY

PGn1 - PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE E LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI INTERNE
E FORME DI TUTELA

- novembre 2023 - [versione 1]

INDICE

1. Premessa	Pag.	3
2. Principali fonti e Prassi	Pag.	3
3. Scopo e finalità della procedura	Pag.	3
4. Definizioni	Pag.	3
5. Le segnalazioni oggetto della presente procedura	Pag.	6
6. Ambito di applicazione	Pag.	7
6.1 Perimetro societario	Pag.	7
6.2 Canali di segnalazione	Pag.	7
6.2.1 Segnalazione interna	Pag.	7
6.2.2 Segnalazione esterna	Pag.	8
6.2.3. Divulgazione pubblica	Pag.	8
6.3 Ricezione e analisi della segnalazione interna	Pag.	9
6.3.1 Verifica preliminare	Pag.	9
6.3.1.1 Segnalazioni che non superano la verifica preliminare	Pag.	9
6.3.1.2 Segnalazioni che superano la verifica preliminare	Pag.	10
6.4 Casi particolari	Pag.	11
6.4.1 Segnalazioni rivolte a membri del Comitato	Pag.	11
6.4.1.1 Segnalazioni anonime	Pag.	11
7. Sistema sanzionatorio e disciplinare	Pag.	11
8. Tutele della persona segnalante e applicazione delle misure di protezione	Pag.	12
8.1 Divieto di ritorsione	Pag.	12
8.2 Condizioni per l'applicazione della tutela delle ritorsioni	Pag.	13
8.3 Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del Dlgs. 24/2023	Pag.	14
9. Conservazione e archiviazione	Pag.	14
10. Reporting	Pag.	14
11. Entrata in vigore e trasmissione della procedura	Pag.	15

1. PREMESSA

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 sul *whistleblowing* (segnalazione di illeciti e irregolarità) ha esteso al settore privato la tutela del dipendente o del collaboratore che segnala illeciti rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese, introducendo modifiche sostanziali al Decreto Legislativo 231/2001 e l'obbligo per le imprese, nell'ambito della propria struttura organizzativa, di adottare misure che, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti, portino alla luce eventuali atti potenzialmente criminosi o con risvolti illeciti che avvengono nel corso dell'attività aziendale.

Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 (attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali) è stato poi ulteriormente ampliato, sia per gli Enti del settore pubblico, sia per quelli del settore privato, l'ambito di applicazione dell'obbligo dell'attivazione di un canale di segnalazione interna.

2. PRINCIPALI FONTI E PRASSI

- [Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019;](#)
- [Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023;](#)
- [Regolamento ANAC per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del Decreto Legislativo n. 24/2023, del 10 marzo 2023, adottato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023;](#)
- [Linee Guida ANAC in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali](#), adottato con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

3. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente procedura si applica a Ecb Company Srl.

Il presente documento ha lo scopo di descrivere e regolamentare il sistema per la segnalazione delle violazioni, come di seguito definite, di cui il segnalante, come parimenti di seguito definito, sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto e nell'ambito del contesto lavorativo con Ecb Company Srl, nonché i meccanismi di protezione previsti a tutela del medesimo segnalante. In particolare, il documento ha l'obiettivo di descrivere:

- a) i ruoli e le responsabilità delle funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni;
- b) il perimetro oggettivo e il contenuto della segnalazione;
- c) l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) la procedura e i canali da utilizzare per la denuncia di presunte violazioni;
- e) le modalità di gestione della segnalazione e il procedimento che si instaura nel momento in cui viene effettuata una segnalazione;
- f) le modalità di informazione del segnalante e del segnalato circa lo sviluppo della procedura;
- g) le specifiche misure di protezione accordate ai soggetti che effettuano le segnalazioni.

Lo scopo di questo documento, quindi, è quello di rimuovere i fattori che potrebbero ostacolare o scoraggiare il ricorso all'istituto del *whistleblowing*, dubbi e incertezze sulla procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni.

4. DEFINIZIONI

Nella presente policy le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

- a) **“ANAC”**: Autorità Nazionale Anti Corruzione, autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;
- b) **“CCNL”**: i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) per i Lavoratori dell'Industria Alimentare applicati ai dipendenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) per Dirigenti di Aziende Industriali applicati ai dirigenti - ciascuno per quanto applicato al singolo rapporto di lavoro e relativi accordi di secondo livello;
- c) **“Comitato Whistleblowing”**: (nel seguito anche solo il “Comitato”) persona fisica o ufficio dedicato alla gestione delle Segnalazioni, interno, autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, o soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione;
- d) **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, in ragione delle quali, indipendentemente dalla loro natura, un soggetto acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. Deve, comunque, trattarsi di attività svolte dai soggetti che hanno instaurato con l'ente del settore pubblico o privato uno di quei rapporti di natura lavorativa o professionale espressamente indicati dal Legislatore nel D.Lgs. n. 24/2023;
- e) **“Destinatari”**: Azionisti persone fisiche, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, Personale della Società (come di seguito definito), Dipendenti (come di seguito definito), lavoratori autonomi², collaboratori ex art. 409 c.p.c. e art. 2 D.Lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società; enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - della Persona segnalante ovvero presso i quali la stessa lavora;
- f) **“Dipendenti”**: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, inclusi i dirigenti, ivi inclusi rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali (il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 54-bis del d.l. n. 50/2017);
- g) **“Divulgazione pubblica”**: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- h) **“Facilitatore”**: persona fisica che assiste la Persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **“Informazioni sulle violazioni”**: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, del D.Lgs. 24/2023, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;
- j) **“Libro Segnalazioni”**: fascicolo destinato alla raccolta delle Segnalazioni la cui creazione, redazione e conservazione è a carico del Comitato Whistleblowing e/o dell'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni. Seppur non sia richiesta una forma specifica al fine della validità, il Libro Segnalazioni deve essere un documento idoneo a garantire la riservatezza delle informazioni ivi contenute e la loro corretta conservazione;

² Ivi inclusi i lavoratori autonomi indicati al capo I della l. n. 81/2017, quali lavoratori con rapporti di lavoro autonomi disciplinati dal Titolo III del Libro V del Codice civile, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 del medesimo c.c.; i rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato (a titolo esemplificativo avvocati, ingegneri, assistenti sociali che prestano la loro attività lavorativa per un soggetto del settore privato organizzandola autonomamente).

- k) **“Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e/o il Collegio Sindacale della Società Ecb Company Srl, in funzione del senso della frase di riferimento;
- l) **“Personale”**: tutti i soggetti che si trovano, anche solo temporaneamente, in rapporti lavorativi con la Società, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro (1).
- m) **“Persona segnalante”** o **“Segnalante”**: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;
- n) **“Persona coinvolta”**: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente;
- o) **“Riscontro”**: comunicazione alla Persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- p) **“Ritorsione”**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo costituiscono ritorsioni le fattispecie di cui all'art. 17 D.Lgs. 24/2023³;
- q) **“Segnalazione”** o **“Segnalare”**: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- r) **“Segnalazione esterna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna;
- s) **“Segnalazione interna”**: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione interna;
- t) **“Seguito”**: l'azione intrapresa dal Comitato Whistleblowing e/o dall'eventuale altro organo titolare dell'onere di gestione delle Segnalazioni per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- u) **“Sistema Disciplinare”**: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di fondatezza della Violazione oggetto di Segnalazione;
- v) **“Violazioni”**: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

³ Ai fini della normativa “whistleblowing”, la tutela di cui al D.Lgs. 24/2023 si applica anche nelle seguenti casistiche: quando il rapporto lavorativo o di collaborazione non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione

o in altre fasi precontrattuali; durante il periodo di prova; successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

³ a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

- i. Violazioni delle disposizioni normative nazionali: in tale categoria vi rientrano gli illeciti penali, civili, amministrativi o contabili diversi rispetto a quelli specificamente individuati nelle categorie successive⁴.
- ii. I reati presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nonché le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, non riconducibili alle violazioni del diritto dell'UE come sotto definite. Si precisa che tali violazioni non integrano fattispecie di reato presupposto per l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 e attengono ad aspetti organizzativi dell'ente che li adotta⁵.
- iii. Violazioni della normativa europea. Si tratta di:
 - Illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato: illeciti relativi a contratti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi (a titolo esemplificativo, si pensi ai cd. "reati ambientali" quali, scarico, emissione o altro tipo di rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel terreno o nell'acqua oppure raccolta, trasporto, recupero o smaltimento illecito di rifiuti pericolosi);
 - Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE (a titolo esemplificativo si pensi a frodi, corruzione e qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione Europea);
 - Atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
 - Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea (a titolo esemplificativo, si pensi a un'impresa che opera sul mercato in posizione dominante).
- iv. Si precisa che - dato il campo di applicazione oggettivo della normativa e la definizione prevista sub lettera v) nonché il settore in cui opera la Società, - per "Violazioni" devono intendersi nella presente procedura esclusivamente quelle di seguito selezionate:
 - i. Violazioni in tema di salute e sicurezza;
 - ii. Violazione degli standard di qualità del prodotto;
 - iii. Violazioni ambientali;
 - iv. Violazioni in ambito contrattuale;
 - v. Violazione della libera concorrenza tra imprese;;
 - vi. Violazioni in ambito fiscale e tributario o relativo a leggi in materia di antiriciclaggio e autoriciclaggio

5. LE SEGNALAZIONI OGGETTO DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura riguarda le Segnalazioni delle Violazioni, che possono avere ad oggetto:

⁴ Tale categoria di illeciti rileva esclusivamente per i soggetti del settore pubblico come definiti dall'art. 2 comma 1 lettera p) D. Lgs. 24/2023.

⁵ Le violazioni di cui si tratta riguardano solo i soggetti che avessero adottato modelli organizzativi e gestionali ex D. Lgs. 231/2001.

- i. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- ii. informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse e di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nel Contesto Lavorativo;
- iii. elementi riguardanti condotte volte a occultare tali violazioni.

Non sono invece ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. “voci di corridoio”, come definite dalle Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

6.1. Perimetro societario

Il presente documento si applica ai Destinatari come sopra identificati nel capitolo “Definizioni” di cui al punto 4.

Il processo di gestione della Segnalazione illustrato nel presente documento non fa riferimento a:

- i. comunicazioni di carattere commerciale;
- ii. informazioni di carattere meramente delatorio che non afferiscono alle Violazioni di cui al D.Lgs. 24/2023;
- iii. contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse di carattere personale della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate⁶.

In linea generale, la Società esorta i propri dipendenti a risolvere eventuali controversie lavorative, ove possibile, attraverso il dialogo, anche informale, con i propri colleghi e/o con il proprio responsabile diretto.

Resta ferma l'applicazione delle disposizioni in materia di esercizio del diritto dei dipendenti di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, nonché di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni.

6.2. Canali di Segnalazione⁷

6.2.1. Segnalazione interna

Ai sensi di legge, la Società - sentite le RSA / RSU / OO.SS.⁸ - ha attivato un proprio canale di Segnalazione interna di cui al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, della Persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione⁹.

La gestione di tale canale è affidata al Comitato Whistleblowing, alla data odierna composto da:

- Giovanni Fappani nel ruolo di Responsabile Compliance;
- Cinzia Costa nel ruolo di Responsabile del Trattamento Dati;

⁶ La presente procedura non si applica altresì alle segnalazioni: (i) di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D. Lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II del sopra richiamato allegato; e (ii) di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

⁷ Il D.Lgs 24/2023 oltre ai canali di segnalazione o divulgazione indicati dalla presente procedura prevede in ogni caso la possibilità per la Persona coinvolta di effettuare una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

⁸ Al fine di acquisire eventuali osservazioni è stata consultata la RSA / RSU / l'Organizzazione Sindacale FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL.

⁹ La riservatezza, oltre che all'identità del segnalante, viene garantita anche a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa dedurre direttamente o indirettamente l'identità del segnalante.

I componenti del Comitato sono stati debitamente formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali¹⁰ contenuti nelle Segnalazioni interne.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno dei componenti del Comitato si rimanda al punto 6.5. “*Casi particolari*”.

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità¹¹:

- i. in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso l'utilizzo della piattaforma accessibile dal sito aziendale [www. Saria-ecb.it](http://www.Saria-ecb.it) oppure attraverso l'invio di una e-mail all'indirizzo compliance@saria-ecb.it ;¹²
- ii. in forma scritta, attraverso posta ordinaria o corriere espresso, all'attenzione del Comitato Whistleblowing all'indirizzo di ECB Company srl via Calvenzano 10 – 24047 Treviglio, con la dicitura “*riservata e personale*”;

in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato fissato entro un termine ragionevole. In tali casi, previo consenso della Persona segnalante, la Segnalazione interna potrà essere documentata a cura del Comitato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante:

- iii. redazione di apposito verbale di trascrizione. In caso di redazione del verbale, la Persona segnalante può verificare, rettificare e confermare lo stesso mediante la propria sottoscrizione;
- iv. su sua richiesta, la Persona segnalante è sentita anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

6.2.2. Segnalazione esterna

La Persona segnalante può altresì presentare una Segnalazione esterna all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) seppur solo in via residuale e, specificamente, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- i. il canale di segnalazione interna adottato dalla Società non sia attivo ovvero sia attivo ma non conforme a quanto previsto dal D.lgs. 24/2023;
- ii. la Segnalazione interna presentata secondo i termini previsti dalla presente procedura non ha avuto alcun seguito;
- iii. la Persona segnalante ha fondati e comprovati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito, ovvero la stessa possa determinare il rischio di Ritorsione;
- iv. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- v. qualora la fattispecie del conflitto non sia stata disciplinata nella procedura interna, se il gestore della segnalazione versi in un'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una specifica segnalazione (in quanto, ad esempio, segnalato o Segnalante).

Il canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC garantisce, alla stregua del canale interno sopramenzionato definito dalla Società, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, del contenuto della segnalazione, della Persona coinvolta e di persone eventualmente coinvolte nella Segnalazione¹³.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC sul proprio sito web nella sezione dedicata al “*Whistleblowing*”. La Segnalazione potrà essere realizzata anche in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messagistica vocale, ovvero su richiesta della Persona segnalante, mediante

¹⁰ L'autorizzazione si intende fornita ai sensi dell'art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del D.Lgs 196/2003.

¹¹ Le Segnalazioni interne presentate a soggetti diversi rispetto a quelli di cui alla presente procedura verranno trasmesse, entro 7 giorni, al soggetto competente, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

¹² Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

¹³ La riservatezza viene garantita anche quando la Segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi rispetto a quelli previsti dal D.Lgs 24/2023 o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle Segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo. La Segnalazione esterna presentata a un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, dandone contestuale notizia della trasmissione alla Persona segnalante.

un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole; le modalità di accesso a tali canali e le relative istruzioni sono specificate dall'ANAC sul proprio sito web.

6.2.3. Divulgazione pubblica

Alla Persona segnalante è altresì garantita la possibilità di effettuare una Divulgazione pubblica in presenza di una delle seguenti condizioni:

- i. la Persona segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna e/o esterna e non ha ricevuto riscontro nei termini previsti dalla presente procedura in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla Segnalazione;
- ii. la Persona segnalante ha fondato motivo per ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- iii. la Persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di Ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della Violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6.3. Ricezione e analisi della Segnalazione interna

Le Segnalazioni sono gestite, in primo luogo, dal Comitato, che tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, adottando modalità di verifica idonee a tutelare l'identità della Persona segnalante nonché quella delle Persone coinvolte.

6.3.1. Verifica preliminare

Tutte le Segnalazioni interne ricevute sono oggetto di una verifica da parte del Comitato al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e per poter avviare le successive attività di approfondimento.

Il Comitato si impegna a rilasciare alla Persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione interna.

Il Comitato dà diligente seguito alle Segnalazioni ricevute, mantenendo interlocuzioni con la Persona segnalante, a cui richiede, se necessario, informazioni/integrazioni.

Ferma restando la riservatezza delle informazioni ricevute, nelle attività di verifica preliminare il Comitato potrà avvalersi del supporto di altre strutture della Società o di consulenti specializzati, in base alle specifiche competenze richieste in relazione al contenuto della Segnalazione oggetto di verifica (previo rispetto della riservatezza e delle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023).

Al termine della verifica preliminare, il Comitato può archiviare le Segnalazioni interne:

- i. non circostanziate;
- ii. che non consentano di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza;
- iii. manifestamente infondate.

Nella fase di istruttoria e verifica, il Comitato:

- i. garantisce l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- ii. assicura la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza del nominativo della Persona segnalante, ove fornito; nonché
- iii. si impegna a non utilizzare le Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il Comitato - senza il consenso espresso della Persona segnalante - non potrà rivelare l'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità a persone diverse da (i) quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni e (ii) quelle incaricate di porre in essere le eventuali attività

conseguenti¹⁴ (soggetti espressamente autorizzati a trattare tali dati ai sensi delle vigenti normative in materia di privacy e trattamento dei dati personali).

6.3.1.1. Segnalazioni che non superano la verifica preliminare

Le Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare vengono archiviate a cura del Comitato nella casella ove sono state ricevute ovvero in un apposito spazio logico o mediante sistema cartaceo che garantiscano con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibili solo ai componenti del Comitato stesso.

Di tali Segnalazioni si garantisce la riservatezza attraverso le seguenti previsioni¹⁵:

i. *creazione di una cartella condivisa con accesso soggetto a password e limitato ai soli componenti del Comitato;*

ii. *conservazione di una copia cartacea in armadio chiuso a chiave;*

In ogni caso, delle Segnalazioni interne che non superano la fase preliminare viene dato conto nel *report* periodico successivamente descritto.

Inoltre, il Comitato annota la Segnalazione interna e le attività effettuate a seguito della sua ricezione nel Libro Segnalazioni sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte. Il Libro Segnalazioni deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società.

La Società fornisce Riscontro alla Persona segnalante in tempi ragionevoli (e, comunque, entro max 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione) circa il mancato superamento della fase preliminare. Ciò, senza pregiudizio di qualsivoglia ulteriore successiva azione da parte della Società in merito ai motivi di mancato superamento.

Resta salvo quanto previsto dal successivo punto 7 in riferimento a (i) Segnalazioni che si rivelano infondate effettuate con dolo o colpa grave; (ii) Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura, che possono essere fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)¹⁶.

6.3.1.2. Segnalazioni che superano la verifica preliminare

Qualora la verifica preliminare eseguita dal Comitato abbia stabilito che la Segnalazione interna, adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze da cui è stato possibile dedurre la fondatezza, integra una condotta perseguibile anche solo disciplinarmente, lo stesso provvede a:

a) dare immediata e motivata informativa (tramite un report anonimizzato) alle funzioni/organi preposti all'applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al punto 7 "Sistema sanzionatorio e disciplinare", affinché questi possano autodeterminarsi in merito all'azione disciplinare da intraprendere anche nel rispetto dei principi di specificità, immediatezza e immutabilità della contestazione qualora le Persone coinvolte siano lavoratori subordinati della Società¹⁷. Nell'ambito della propria autodeterminazione tali funzioni/organi possono

¹⁴ Tra le quali, a titolo esemplificativo: l'avvio della procedura disciplinare, nonché delle azioni correttive finalizzate ad evitare situazioni analoghe rispetto a quelle oggetto della Segnalazione.

¹⁵ Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

¹⁶ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 8.2. del presente Regolamento nonché dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

¹⁷ In tali circostanze, i provvedimenti disciplinari sono applicati nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 "Sanzioni disciplinari" della legge 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL.

svolgere ulteriori indagini e verifiche richiedendo il supporto del Comitato che permane l'unico interlocutore della Persona segnalante e ne garantisce la riservatezza. Laddove, a seguito di ulteriori indagini e verifiche tali funzioni/organi:

- i. ritengano la condotta non contestabile, ne danno immediata comunicazione al Comitato affinché quest'ultimo possa archiviare la Segnalazione, annotandola nel Libro Segnalazioni (con puntuale registrazione altresì di tutte le attività svolte in merito) sempre garantendo la riservatezza dell'identità della Persona segnalante e delle Persone coinvolte;
- ii. ritengano la condotta rilevante, procedono con le dovute azioni nonché, in caso di lavoratori subordinati, con la relativa contestazione disciplinare nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7, L. 300/1970 e del CCNL; insieme a questa deve essere fornita alla Persona coinvolta diversa dalla persona alla quale la violazione è attribuita idonea informativa privacy ai sensi dell'art. 14 del GDPR e comunque entro un mese dall'avvio del trattamento.

- b) informare l'organo di gestione (**Consiglio di Amministrazione**) per le valutazioni di rispettiva competenza evidenziando l'oggetto della Segnalazione, l'esito dell'istruttoria, l'eventuale attivazione del sistema sanzionatorio, nonché le eventuali azioni correttive finalizzate a evitare in futuro situazioni analoghe¹⁸.

Il Comitato si impegna a processare le Segnalazioni interne ricevute entro un tempo ragionevole e a fornire un Risccontro¹⁹ in merito (nelle stesse modalità utilizzate dalla Persona segnalante o, se specificato diversamente, nelle modalità scelte dalla Persona segnalante) alla Persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni decorrenti dalla presentazione della Segnalazione.

6.4. Casi particolari

6.4.1. Segnalazioni rivolte a membri del Comitato

Qualora la Segnalazione interna contenente elementi gravi, precisi e concordanti abbia ad oggetto uno o più componenti del Comitato, la stessa deve essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione, tramite consegna a mano al/ai Componenti del Consiglio di Amministrazione dell'eventuale documentazione a supporto o tramite invio di raccomandata A/R o corriere espresso indirizzato alla sede della Società, in via Calvenzano 10 – 24047 Treviglio con la seguente dicitura: "*Riservata Personale all'attenzione del/dei Componenti del Consiglio di Amministrazione*".

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dopo aver valutato collegialmente se la Segnalazione interna sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e poter avviare le successive attività di approfondimento, dà seguito alla stessa eseguendo l'istruttoria anche avvalendosi delle competenze aziendali e, se del caso, di consulenti specializzati, sempre nel rispetto della riservatezza normativamente prevista in materia nonché delle disposizioni contenute nel presente documento.

L'istruttoria segue l'iter descritto nella presente procedura.

La decisione del Consiglio di Amministrazione è formalizzata attraverso delibera scritta.

6.4.1.1. Segnalazioni anonime

La Società consente al Segnalante di presentare la Segnalazione in forma anonima, purché circostanziate e dotate di elementi idonei e sufficienti al superamento della verifica preliminare.

La Società tratterà e conserverà le Segnalazioni anonime secondo i criteri generali di conservazione delle Segnalazioni descritti sopra, rendendo così possibile rintracciare l'identità del Segnalante, nel caso in cui questi o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

¹⁸ A titolo esemplificativo, l'organo di gestione potrà disporre una sanzione disciplinare idonea alla gravità del fatto e/o procedere con denuncia all'Autorità giudiziaria competente.

¹⁹ Lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini.

Nei casi di segnalazione, denuncia all'autorità giudiziaria o divulgazione pubblica anonime, se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, si applicano le misure di protezione previste in caso di Ritorsione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Nei casi in cui, dalle indagini realizzate le Violazioni oggetto della Segnalazione interna siano risultate fondate, l'organo/funzione preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso la violazione.

A seconda della qualificazione della Persona coinvolta e dell'inquadramento legale e contrattuale dei Dipendenti il Sistema Disciplinare è attivato da:

- i. Direttore Governance/Operations o HR Director qualora la persona coinvolta sia un dipendente non dirigente;
- ii. Consiglio di Amministrazione qualora sia un dirigente o in riferimento allo scioglimento o revoca di un rapporto di collaborazione, tra un top manager e la Società;
- iii. Assemblea dei Soci, qualora sia un Sindaco;
- iv. Assemblea dei Soci, qualora sia un Amministratore;
- v. Consiglio di Amministrazione, qualora sia un membro del Comitato;
- vi. Direttore Governance/Operations qualora sia un soggetto terzo.

La sanzione deve essere proporzionata e graduata in funzione della gravità del fatto, nel rispetto delle normative di volta in volta applicabili.

Nel caso in cui la Persona segnalante sia corresponsabile delle Violazioni, è previsto un trattamento privilegiato per quest'ultima rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la Violazione commessa e con la disciplina applicabile. In ogni caso, la tutela garantita dal D.Lgs. 24/2023 salvaguarda il lavoratore da reazioni ritorsive dirette e indirette provocate dalla sua denuncia e dall'applicazione di sanzioni disciplinari a essa conseguenti, ma non istituisce un'esimente generalizzata per tutte le violazioni disciplinari che il dipendente, da solo o in concorso con altri, abbia commesso, al più potendosi valorizzare - ai fini della scelta della sanzione da irrogare - il suo ravvedimento operoso e l'attività collaborativa svolta nella fase di accertamento dei fatti.

L'identità della Persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata senza il suo consenso espresso²⁰. Il consenso libero, specifico, inequivocabile e informato della Persona segnalante sarà raccolto in forma scritta e conservato a cura del Comitato nella documentazione relativa alla Segnalazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della Persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità: il Comitato, laddove non l'abbia già fatto, raccoglie dunque il consenso dalla Persona segnalante, informando quest'ultima, mediante comunicazione scritta, delle ragioni su cui si fonda la necessità di rivelare la sua identità o altre informazioni dalle quali possa potenzialmente evincersi, al fine di dare completo seguito alla gestione della Segnalazione, ovvero ai fini del procedimento disciplinare, anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

In caso di diniego del consenso da parte della Persona segnalante alla comunicazione della sua identità, il Comitato archivia la Segnalazione interna senza darvi ulteriore seguito.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare della Persona segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

²⁰ La presente procedura tutela anche l'identità della Persona coinvolta e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona segnalante.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o infondate e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della Società oggetto della presente procedura.

Pertanto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della Persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste nella presente procedura non sono garantite e alla Persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare (ove applicabile ai sensi delle norme di legge)²¹.

8. TUTELE DELLA PERSONA SEGNALANTE E APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

8.1. Divieto di ritorsione

È vietata nei confronti della Persona segnalante qualsiasi forma di Ritorsione.

Ai sensi di legge, il divieto di Ritorsione e, comunque, le misure di protezione normativamente previste dal D.Lgs. 24/2023 nei confronti della Persona segnalante, si applicano anche:

- a) ai Facilitatori;
- b) alle persone del medesimo Contesto lavorativo della Persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della Persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo Contesto lavorativo delle predette persone.

I motivi che hanno indotto la Persona segnalante a Segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

Come anticipato al precedente punto 6.5.2., le condizioni previste per la protezione si applicano anche nei casi di Segnalazione (interna e/o esterna) o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o Divulgazione pubblica anonime, se la Persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione Europea, in conformità alle condizioni di cui alla presente procedura (nonché dell'articolo 6 del D.Lgs. 24/2023).

Le Ritorsioni nel Contesto lavorativo nei confronti delle Persone segnalanti devono essere comunicate all'ANAC, che a sua volta informerà l'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza: è importante che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Come previsto dal Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC in attuazione del D.Lgs. 24/2023, approvato con delibera n. 301 del 12 luglio 2023, le comunicazioni e gli esposti da cui possono derivare i procedimenti sanzionatori disciplinati dal citato Regolamento sono inoltrati all'ANAC attraverso il modulo della piattaforma informatica disponibile nel sito istituzionale dell'ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> - Sezione 5 del Modulo), che utilizza strumenti di crittografia e garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della comunicazione e dell'esposto, nonché della relativa documentazione.

Gli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione sono nulli e la Persona segnalante che sia stata licenziata a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), di Divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ha diritto

²¹ Per ulteriori dettagli in merito si rimanda a quanto previsto dall'art. 16 "Condizioni per la protezione della persona segnalante" del D.Lgs 24/2023.

a essere reintegrata sul posto di lavoro²².

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti od omissioni vietati nei confronti della Persona segnalante si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione (interna e/o esterna), della Divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. A norma di legge, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla Divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico del soggetto che li ha posti in essere (es. Datore di Lavoro).

Inoltre, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dalla Persona segnalante, se questa dimostra di aver effettuato una Segnalazione (interna e/o esterna), una Divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno ne sia conseguenza.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, non tutti i soggetti a cui sono riconosciute tutele contro le ritorsioni possono beneficiare dell'inversione dell'onere della prova; specificamente, sono esclusi da tale beneficio quei soggetti che - avendo un legame qualificato con il Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico - potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione.

Si tratta dei Facilitatori, delle persone del medesimo Contesto lavorativo, colleghi di lavoro e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del Segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo: su tutti questi soggetti, qualora lamentino di aver subito ritorsioni o un danno, incombe dunque l'onere probatorio ordinario.

8.2. Condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni

Conformemente a quanto previsto dalla Linee Guide ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto è subordinata alle seguenti condizioni e ai seguenti requisiti:

- il Segnalante ha segnalato, denunciato o ha effettuato la divulgazione pubblica in base a una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del decreto;
- la Segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs 24/2023;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

8.3 Limitazioni della responsabilità ex art. 20 del D.lgs. 24/2023

Ai sensi di legge, non è punibile la Persona segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni coperte dall'obbligo di segreto, diverso da quello di cui all'articolo 1, comma 3 del D.Lgs. 24/2023²³, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle Violazioni che offendono la reputazione della Persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la Violazione, e la Segnalazione (interna e/o esterna), la Divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. In tali casi, è esclusa altresì ogni ulteriore responsabilità, anche di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, la Società o la Persona segnalante non incorrono in alcuna responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle Informazioni sulle Violazioni o per l'accesso alle stesse.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa

²² L'autorità giudiziaria adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di Ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del D.Lgs 24/2023.

²³ L'articolo 1, comma 3 del D.lgs 24/2023 prevede: "Resta ferma l'applicazione delle disposizioni nazionali o dell'Unione europea in materia di: a) informazioni classificate; b) segreto professionale forense e medico; c) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali."

per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione (interna e/o esterna), alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la Violazione.

9. CONSERVAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Il Comitato è informato delle eventuali sanzioni irrogate a fronte delle Segnalazioni interne ed esterne. La funzione aziendale competente (Dipartimento Risorse Umane) archivia la documentazione inerente al processo sanzionatorio e disciplinare.

Il Comitato provvede pertanto ad archiviare la documentazione relativa alla Segnalazione interna, ricevuta tramite canale informatico, e alla sua istruttoria, in un apposito spazio logico che garantisca con strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona segnalante, accessibile solo ai componenti del Comitato.

L'eventuale documentazione cartacea, nonché il Libro Segnalazioni tenuto dal Comitato interno deve essere conservato a cura del Comitato stesso e reso accessibile soltanto ai soggetti autorizzati dalla Società²⁴.

Le Segnalazioni interne ricevute sono conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 24/2023 e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

Il Comitato può comunque mantenere un Registro delle Segnalazioni nel quale devono essere anonimizzati i dati personali relativi alla Persona segnalante, alle Persone coinvolte, indicate come possibili responsabili delle condotte illecite, nonché a coloro che sono a vario titolo coinvolti nella Segnalazione interna²⁵.

10. REPORTING

Il Comitato rende conto annualmente del corretto funzionamento dei sistemi interni di Segnalazione al Consiglio di Amministrazione, riportando nella propria relazione le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e sul seguito dato alle Segnalazioni interne ricevute.

Nella redazione di tale rendiconto, il Comitato è tenuto a rispettare quanto previsto dalla disciplina sulla tutela dell'identità della Persona segnalante e dalla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

11. ENTRATA IN VIGORE E TRASMISSIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura entra in vigore dal 17 Dicembre 2023 e viene trasmessa ai Destinatari nelle seguenti modalità:

- via e-mail ai Destinatari muniti di e-mail aziendale;
- affissa nelle bacheche aziendali, in luogo facilmente accessibile;
- pubblicato sul sito internet aziendale www.saria-ecb.it, nella sezione dedicata Responsabilità sociale;

Per quanto non previsto nella presente procedura, si rinvia al D.Lgs 24/2023.

In allegato

- *Allegato 1 - Informativa Privacy - Persona Segnalante.*

²⁴ Si dichiara che è stata effettuata apposita valutazione di impatto relativa ai rischi per i diritti e le libertà dei Segnalanti con riferimento al trattamento dei loro dati personali e che gli strumenti logico-giuridici e tecnici descritti nella presente Procedura per la presentazione, gestione e conservazione delle Segnalazioni sono risultati idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nonché il corretto e legittimo trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle Segnalazioni.

²⁵ La conservazione di dati anonimizzati non viola quanto prescritto dall'art. 12 D.Lgs 24/2023 con riferimento ai tempi di conservazione dei dati personali e rispetta quanto previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679.



Per qualsiasi ulteriore chiarimento si invita a prendere visione delle linee guida ANAC: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing> o a contattare il Comitato all'indirizzo email: compliance@saria-ecb.it