



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001**

**SCIUKER ECOSPACE S.r.l.**

Approvato e adottato con delibera del CdA	Ultima Revisione e aggiornamento con delibera del CdA
03.09.2020	27.09.2021

## DEFINIZIONI

- "Attività Sensibili": attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- "Organismo di Vigilanza" o "O.d.V": "organismo di vigilanza ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001;
- "CCNL": Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- "Consulenti": coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro vincolo di consulenza o collaborazione;
- "Destinatari": tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i soci, i dipendenti, i Consulenti esterni e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori o partner in joint venture;
- "Dipendenti": tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi inclusi i dirigenti;
- "Linee Guida Confindustria": le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi e gestionali diffuse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 231/2001 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- "Modello" o "Modello 231" o "Modello Organizzativo" o "MOG": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal d.lgs. 231/2001 composto dal Modello 231 e Codice Etico di Sciuker Ecospace;
- "Organi Sociali": i membri del Consiglio di Amministrazione della Società;
- "P.A.": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- "Partner": controparti contrattuali della Società, quali ad es. fornitori, sia persone fisiche sia persone giuridiche, ovvero soggetti con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (soggetti con cui la società concluda un'associazione temporanea d'impresa - ATI, joint venture, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l'azienda nell'ambito delle Attività Sensibili;
- "Reati": i reati sono quelli previsti dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni;
- "Società" o "Sciuker Ecospace": "Sciuker Ecospace s.r.l."

## Sommario

IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	4
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	4
La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi.....	5
L'apparato sanzionatorio.....	7
Il tentativo di reato.....	9
La funzione esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ...	9
Il Codice di comportamento (Linee guida).....	11
IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.....	11
Il Modello Organizzativo da parte di Sciuker Ecospace s.r.l.....	11
La Società: struttura organizzativa e societaria.....	11
Obiettivi dell'adozione del Modello Organizzativo.....	16
Il processo di definizione del Modello.....	17
Aggiornamento del Modello.....	18
L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO.....	19
Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV.....	20
Funzioni e poteri dell'OdV.....	23
Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – Flussi informativi.....	26
Whistleblowing.....	29
Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale.....	30
IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	33
Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto.....	33
Principi generali.....	33
Destinatari.....	33
Misure nei confronti dei lavoratori subordinati.....	33
Violazioni del Modello e relative sanzioni.....	34
Soggetti Apicali.....	37
Sanzioni.....	37
Misure nei confronti degli amministratori.....	37
Misure nei confronti di Partner commerciali, Consulenti, Collaboratori esterni (fornitori e imprese affidatarie).....	37
Clausole contrattuali.....	38

CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO .....	39
Aggiornamento e adeguamento .....	39

## **IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231.**

### **La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 231 (di seguito "Decreto" o "D.Lgs. 231/2001"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", che ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento (adeguandosi ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha da tempo aderito) un regime di responsabilità amministrativa, riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale, a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da:

- A. persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali");
- B. persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di alcuni illeciti penali gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi

all'estero, purché per gli stessi non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'ente: dunque non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, all'ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'interesse dell'ente. Non è, invece, configurabile una responsabilità dell'ente nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

### **La tipologia dei reati e degli illeciti amministrativi**

In base al Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. da 24 a 25-quinquiesdecies del Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie di reato richiamate possono essere delineate, per brevità, nelle categorie che seguono:

- delitti contro la P.A. (es. corruzione, concussione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, ex dagli artt. 24 e 25 del Decreto);
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, ex art. 25 bis del Decreto);
- reati societari: il d.lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, ex art. 25 ter del Decreto);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ex art. 25 quater del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, ex art. 25 quinquies del Decreto);
- reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I bis, capo II, del Testo Unico di cui al d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58,

ex art. 25 sexies del Decreto);

- i delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (ex art. 25 quater del Decreto);
- reati transnazionali;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (ex art. 25 septies del Decreto);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio. L'art. 25 octies del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter 1 del codice penale;
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (ex art. 24 bis del Decreto).
- delitti di criminalità organizzata. L'art. 24 ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416 bis, 416 ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del T.U. di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- delitti contro l'industria e il commercio. L'art. 25 bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter e 517 quater del codice penale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore. L'art. 25 novies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies della legge 22 aprile 1941, n. 633;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377 bis codice penale), ex art. 25 decies del Decreto;
- reati in materia ambientale. L'art. 25 undecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati di cui agli articoli 727 bis e 733 bis del codice penale, alcuni articoli previsti dal D.lgs. n. 152/2006 (T.U. in materia Ambientale), alcuni articoli della legge n. 150/1992 a protezione di specie animali e vegetali in via di estinzione e di animali pericolosi, l'art. 3, comma 6, della legge n. 549/1993 sulla tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente e alcuni articoli del D.lgs. n. 202/2007 sull'inquinamento provocato dalle navi, l'art. 452 sexies codice penale sul traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività, gli artt. 452 bis, 452 quater,

452 quinquies codice penale sull'inquinamento ambientale e disastro ambientale;

- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. L'art. 25 duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2, comma 1, del D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109, art. 603 bis codice penale e art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5 D.lgs. n. 286/98 nel caso in cui si utilizzino dei lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o addirittura scaduto;
- reati di corruzione tra privati. L'art. 25 ter 1, lettera s-bis del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai reati dell'art. 2635 codice civile;
- reati tributari. L'art. 25-quinquiesdecies<sup>1</sup> del Decreto prevede che in relazione alla commissione dei delitti previsti dal D.lgs. 10 marzo 2000, n. 74, si applichino all'ente sanzioni pecuniarie e/o interdittive;
- delitti di contrabbando (art. 25 sexies D.Lgs 231/01).

### **L'apparato sanzionatorio**

Sono previste dal Decreto a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi

---

<sup>1</sup> In particolare, si applicano all'ente ritenuto responsabile le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2 c. 1 D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 2 c. 2 bis D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici previsto dall'art. 3 D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8 c. 1 D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'art. 8 c. 2 bis D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili previsto dall'art. 10 D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte previsto dall'art. 11 D.Lgs. 74/2000, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

La norma prevede anche l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive:

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (art. 9 c. 2 lett. c) D.Lgs. 231/2001);

- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi (art. 9 c. 2 lett. d) D.Lgs. 231/2001);

- divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9 c. 2 lett. e) D.Lgs. 231/2001).

dell'art. 14, comma 1, Decreto, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
  - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

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

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

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati<sup>2</sup> per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

---

<sup>2</sup> Esempio, reati contro la P.A., taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, delitti contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati transnazionali, dei reati in materia di salute e sicurezza nonché dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, delitti informatici e trattamento illecito dei dati, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, delitti in materia di violazione del diritto di autore, taluni reati ambientali, induzione indebita a dare o promettere utilità.



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, Decreto).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la P.A. 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 della società (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 Decreto.

### **Il tentativo di reato**

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

Sinteticamente, la responsabilità si ascrive laddove i soggetti de quo pongono in essere atti idonei, diretti in modo inequivoco, a commettere un reato, ma quest'ultimo non si perfeziona, in quanto *"l'azione non si compie ovvero l'evento non si verifica"*.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto). 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.

### **La funzione esimente dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede tuttavia una forma specifica di esonero da detta responsabilità.

In particolare, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del Decreto):

- A. l'organo Responsabile dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di

autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- C. le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- D. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità 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**, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi ("*risk management*").

Al fine di assicurare la funzione preventiva del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede che lo stesso venga efficacemente attuato dall'Ente. In particolare, l'art. 7, commi 3 e 4, prevede che il modello sia attuato:

- (i) attraverso l'adozione di misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività aziendale nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare le situazioni di rischio;
- (ii) attraverso il periodico svolgimento di attività di verifica e l'eventuale modifica del modello stesso, laddove si scoprono significative violazioni delle prescrizioni ovvero

intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività aziendali;

(iii) attraverso un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure nello stesso indicate.

### **Il Codice di comportamento (Linee guida)**

L'art. 6, comma 3, del Decreto 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 (nel prosieguo, "Linee guida di Confindustria") 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 *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali tra i quali il Codice Etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

L'ultima versione delle Linee guida di Confindustria è stata pubblicata nel mese di marzo 2014.

## **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

### **Il Modello Organizzativo da parte di Sciuker Ecospace s.r.l.**

#### **La Società: struttura organizzativa e societaria**

Sciuker Ecospace s.r.l. (più avanti anche "Sciuker Ecospace" o "la Società") è una società di capitali con sede legale in via Fratte - Area PIP, 83020 Contrada (AV), che svolge, come attività prevalente, la costruzione, ricostruzione, manutenzione e ristrutturazione di edifici

residenziali; attività di pianificazione, programmazione, progettazione, attuazione e fornitura a terzi di iniziative, interventi e servizi e impianti per l'uso razionale delle risorse energetiche e per la produzione di energia da fonti rinnovabili a fini di efficientamento degli usi di energia. La Società effettua altresì servizi di consulenza in materia di efficienza e risparmio energetico nonché, anche tramite imprese terze, l'esecuzione di opere e realizzazione di impianti con la finalità predetta.

La Società può, inoltre, al fine di conseguire l'oggetto sociale ed in via strumentale, compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari, che l'organo amministrativo reputa indispensabili o comunque utili al conseguimento dell'oggetto sociale, ed assumere partecipazioni in altre imprese o società aventi finalità complementari o connesse al proprio scopo. La Società può, ancora, accedere a finanziamenti agevolati previsti dalle leggi regionali, nazionali e comunitarie vigenti.

La Sciuker Ecospace è partecipata in misura maggioritaria (80% del capitale sociale) dalla Sciuker Frames S.p.A., quotata all'AIM, che ha come oggetto sociale principale la progettazione, costruzione e vendita di serramenti, infissi, destinati al mercato nazionale ed estero, e tutte le attività accessorie e strumentali.

Visto l'art. 2497 bis c.c., la Sciuker Ecospace non è soggetta alla direzione e coordinamento della Sciuker Frames S.p.A.

La partecipazione maggioritaria al capitale sociale da parte della SCIUKER FRAMES spa non esclude che la Sciuker Ecospace, in quanto entità giuridica a sé stante, presidi le proprie aree di business e persegua i propri obiettivi economici, con piena autonomia e responsabilità.

### **Caratteristiche della Governance societaria**

Sciuker Ecospace ha adottato uno Statuto societario che contiene le disposizioni generali di funzionamento della Società.

La Società è composta dai seguenti organi, cui sono affidate le funzioni di indirizzo, gestione e controllo dell'intera attività necessaria al raggiungimento delle finalità sociali:

- CdA
- Presidente CdA
- Amministratore Delegato
- Assemblea soci

Il sistema di Corporate Governance adottato da Sciuker Ecospace si basa sul ruolo fondamentale del Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri di ordinaria e

straordinaria amministrazione con facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, ad eccezione di quelli riservati dalla legge in esclusiva all'Assemblea dei soci.

Spetta al Consiglio di Amministrazione stabilire e definire nelle sue linee fondamentali lo svolgimento dell'attività sociale, emanare le direttive inerenti l'organizzazione interna e l'attività esterna della Società.

Il Consiglio di Amministrazione può, salvo le limitazioni di legge, delegare parte delle proprie attribuzioni e dei propri poteri, ad uno o più dei suoi membri o nominare direttore institori o procuratori fissando i limiti dei poteri, le forme nelle quali dovranno estrinsecarsi.

In ogni caso, sono di competenza dell'organo amministrativo, ai sensi dell'art. 2475, comma 1, c.c., la redazione del progetto di bilancio e dei progetti di fusione o scissione, nonché le decisioni di aumento di capitale ai sensi dell'art. 2481 c.c.

La rappresentanza generale della Società di fronte ai terzi ed anche in giudizio con la facoltà di agire in qualsiasi sede e grado e di nominare all'uopo avvocati o procuratori alle liti, spetta al Presidente del C.d.A.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da tre membri. La rappresentanza legale della società è attribuita al Presidente del C.d.A.

Il Consiglio di amministrazione ha conferito all'Amministratore Delegato una serie di deleghe tra cui quella della gestione degli appalti aventi ad oggetto gli interventi di recupero del patrimonio edilizio, efficienza energetica, rischio sismico, impianti fotovoltaici e colonnine di ricarica, ivi incluso il potere di stipulare contratti di appalto con i committenti, nonché quelli di sub-appalto con i prestatori d'opera e i contratti professionali con i tecnici incaricati.

Inoltre l'Amministratore Delegato è stato nominato datore di lavoro ai sensi dell'art. 2 c. 1 lett. B) del d.lgs. 81/2008 con tutti i poteri di cui al decreto medesimo in relazione alla sede della società, nonché a tutti gli altri stabilimenti produttivi, uffici e altre unità locali esistenti e future con conferimento dei poteri di cui agli art. 17 e 18 del decreto stesso in relazione alla qualifica del datore di lavoro con facoltà di delegare, ai sensi dell'art.16 del TU 81/2008 i poteri e le funzioni a lui attribuiti, conferendo le relative procure, in conformità di cui al citato decreto, anche a persone fisiche appartenenti all'organigramma della società

Inoltre, la gestione commerciale, nonché del marketing della Società è stata delegata ad altro consigliere d'amministrazione.

La Società, inoltre, opera attualmente attraverso un personale estremamente ridotto ed avvalendosi di fornitori esterni di servizi, soprattutto per l'attività - svolta in proprio o come

general contractor - di consulenza, progettazione ed esecuzione dell'attività di impiantistica finalizzata all'efficientamento energetico ex art. 42 -bis (Disposizioni concernenti l'innovazione tecnologica in ambito energetico) L. 17 luglio 2020, n. 77 di conv. con modificazioni, del DL 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

La Società ha infatti esternalizzato a consulenti esterni l'attività di amministrazione, di gestione dei rapporti negoziali con i consulenti, collaboratori e professionisti, con le imprese subappaltatrici, tutti incaricati dell'esecuzione dell'attività su descritta, dalla fase della analisi di fattibilità, pianificazione, progettazione, realizzazione, rendicontazione, sia l'attività di tenuta e predisposizione della contabilità generale e fiscale della Società.

L'esercizio di queste attività è regolato da appositi contratti di *service* che definiscono gli ambiti, i livelli di servizio e le condizioni economiche.

In considerazione del fatto che attualmente Sciuker Ecospace s.r.l. gestisce un'unica tipologia di attività finalizzata agli interventi di efficientamento e riqualificazione energetica degli immobili ex art. 42 -bis L. 17 luglio 2020, n. 77 di conv. con modificazioni, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, la stessa si è dotata di una organizzazione funzionale al progetto di consulenza e gestione dei relativi cantieri per l'esecuzione delle varie commesse.

L'assetto organizzativo di Sciuker Ecospace s.r.l. è descritto nell'organigramma.

### **La struttura organizzativa**

Le principali strutture organizzative interne sono individuate nei responsabili competenti per area (area tecnica ed area amministrativa) e nelle rispettive aree interessate.

#### **Responsabili competenti per area:**

Il **RESPONSABILE AREA TECNICA** è individuato nel **PROJECT MANAGER** che presidia sotto il profilo tecnico-economico e temporale l'intero ciclo esecutivo dell'intervento (dalla progettazione all'attuazione dei pagamenti alle asseverazioni sino al visto di conformità).

Il **PROJECT MANAGER**, alla luce degli obiettivi di rendimento prefissati da S.E., propone alla governance societaria la pianificazione degli interventi e ne monitora l'esecuzione in coerenza con i prefissati obiettivi di rendimento aziendali.

Il **RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA** presidia tutte le attività amministrative, contrattuali, finanziarie e di gestione del personale svolte dai rispettivi uffici e relative all'intero ciclo esecutivo dell'intervento.

#### **Area Tecnica ed Area Amministrativa:**

**L'AREA TECNICA** è costituita da tutte quelle figure professionali nominate nel verbale di assemblea condominiale (responsabile dei lavori, direttori dei lavori, coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, tecnico asseveratore, collaudatore statico in corso d'opera (solo per gli interventi coperti dal Sismabonus) con le quali S.E. stipula contratti di conferimento di incarico professionale.

All'interno dell'AREA TECNICA si distingue l'**EXECUTION MANAGER** che, dalla fase in cui si genera l'opportunità di business, presidia tutte le attività legate ai professionisti tecnici, interfacciandosi con gli amministratori di condominio e con tutte le figure professionali coinvolte nella procedura operativa superbonus 110.

L'EXECUTION MANAGER è deputato, inoltre, al monitoraggio dell'andamento dei lavori in appalto e si relaziona costantemente con il Project Manager.

**L'AREA AMMINISTRATIVA** è composta dall'UFFICIO AMMINISTRATIVO e CONTABILITÀ, dall'UFFICIO del PERSONALE, dall'UFFICIO CONTRATTI e dall'UFFICIO FINANZIARIO

Sciuker Ecospace opera prevalentemente mediante il proprio organo amministrativo con il supporto, per le attività di staff, di professionisti esterni in base a contratti di outsourcing.

In particolare:

**L'UFFICIO AMMINISTRATIVO E CONTABILITÀ'** si occupa delle attività amministrative di supporto, garantendo un efficace sistema di controllo amministrativo e contabile. La contabilità civilistica fiscale, reportistica finanziaria e consulenza legale vengono affidate in outsourcing; cura, con l'assistenza del legale esterno, la predisposizione dei contratti con le altre parti negoziali, dei contratti di appalto, di affidamento con le imprese affidatarie e di affidamento degli incarichi professionali; cura la gestione del personale con il supporto tecnico del consulente esterno.

**L'UFFICIO CONTRATTI** è un'interfaccia tra le strutture operative interne e tra queste e i Committenti. L'UFFICIO CONTRATTI è deputato ad attività propriamente contrattuali e di archiviazione documentale all'interno dell'archivio fisico e digitale di Sciuker Ecospace, ma esercita anche funzioni di verifica e controllo documentale.

**L'UFFICIO PERSONALE** si occupa della costituzione, gestione e risoluzione dei rapporti lavorativi esclusivamente con riguardo ai dipendenti in forza o da assumere (presenti e futuri) della Società.

**L'UFFICIO FINANZIARIO**, infine, intrattiene rapporti con le istituzioni bancarie e finanziarie, gestisce i flussi finanziari della società ed interviene nella fase finale della presente procedura relativa alla cessione dei crediti maturati e alla successiva liquidazione.

### Organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione Infortuni sul lavoro:

La Società ha nominato l'RSPP, anch'esso individuato all'esterno, conferendogli i poteri previsti per la posizione dal TU 81/2008.

In particolare l'RSPP cura gli aspetti della sicurezza nonché il rispetto normativa ambientale nei cantieri edili; valuta e previene i rischi della sicurezza relativa all'ambiente di lavoro dei cantieri; definisce operativamente standard e procedure di esecuzione dei lavori nel rispetto del piano generale della sicurezza; valuta il piano operativo della sicurezza di eventuali subappaltatori in riferimento agli standard di sicurezza dei cantieri; rileva il grado di osservanza degli standard di sicurezza sul lavoro reprimendo comportamenti non conformi. La Società nomina inoltre un coordinatore della sicurezza in fase di progettazione ed un coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione dei vari interventi di riqualificazione energetica.

### **Obiettivi dell'adozione del Modello Organizzativo**

Sciuker Ecospace ha posto in essere le attività necessarie per realizzare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (il risultato di tale processo di adeguamento è qui di seguito definito "Modello").

La Società, invero, ha ritenuto opportuno dotarsi di strumenti organizzativi e gestionali volti a prevenire, per quanto possibile ed eventualmente eliminare con tempestività, il rischio di commissione, secondo l'ordinamento italiano, dei reati previsti dal Decreto.

A tal fine, la Società ha adottato un Modello 231 i cui destinatari sono: gli organi sociali, i soggetti posti in posizione apicale e quelli sottoposti all'altrui direzione.

La Società ha deciso di affidare il controllo sul Modello stesso ad un organismo esterno alla Società, appositamente previsto, dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Con l'adozione del Modello Organizzativo, la Società intende integrare le proprie regole, procedure e disposizioni organizzative, in funzione di quanto disposto dal Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231, sulla base del Codice Etico e del presente Modello 231.

L'attività svolta da Sciuker Ecospace è improntata ai principi di rispetto delle persone, integrità morale e professionale, legalità e trasparenza.

Pertanto, l'adozione e l'implementazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001 da parte della Società rappresenta una scelta operata in piena coerenza con i principi espressi nel presente paragrafo che pongono al centro della cultura aziendale la responsabilità sociale d'impresa.



Nel **Codice Etico** sono individuati i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo e il quadro generale che deve orientare il comportamento di ogni dipendente e/o collaboratore, anche conformemente al Codice Etico già adottato dalla Sciuker Frame S.p.A. Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire della Società verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale nonché per la creazione di nuova cultura etica e del controllo.

Il Codice Etico è da intendersi, quindi, vincolante per gli Amministratori, Dipendenti tutti, membri degli organismi di Controllo, collaboratori esterni temporanei o continuativi, soci, fornitori e clienti.

Nella **Parte Generale** del Modello Organizzativo 231 sono indicati gli obiettivi perseguiti dalla Società, nell'adozione del Modello 231, i destinatari di quest'ultimo, l'iter procedurale adottato, il collegamento funzionale con il Codice Etico, le funzioni e la struttura dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli, gli obblighi di informazione da/verso tale Organismo ed il sistema sanzionatorio.

La **Parte Speciale** del Modello 231 comprende, invece, attraverso la mappatura delle attività, degli ambiti decisionali ed operativi, delle funzioni e degli organi sociali a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, i principi, le regole di comportamento, i protocolli e le procedure aziendali diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da pervenire ed i sistemi di controllo a tal fine adottati

Il Modello sarà adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

### **Il processo di definizione del Modello**

Nel processo di definizione del Modello, Sciuker Ecospace si è ispirata a consolidati principi anche in materia di "corporate governance" e di controllo interno. Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

- ✓ individua le "aree di attività a rischio", ovvero gli ambiti di attività della Società in cui potrebbero configurarsi ipotesi di reato, e i "processi strumentali" alla eventuale commissione degli illeciti;
- ✓ procede all'analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;

- ✓ procede alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- A. l'identificazione dei rischi, ovvero l'analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- B. la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d'organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all'interno di Sciuker Ecospace e suo successivo adeguamento, con la definizione di nuove procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E' stato così definito un sistema d'organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto di Sciuker Ecospace nelle "aree di attività a rischio" e nei "processi strumentali" alla commissione di illeciti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti.

### **Aggiornamento del Modello**

La Società ha ritenuto di dover procedere all'aggiornamento del proprio Modello.

In particolare la Società ha ritenuto di:

- apportare le necessarie modifiche alla Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi d.lgs. n. 231/2001 già adottato;
- aggiornare il Codice Etico;

- aggiornare e diffondere la nuova Procedura Whistleblowing per la segnalazione degli illeciti e delle irregolarità ex D.Lgs 231/2001.

## **L'ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO**

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 sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili 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 Confindustria i) i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un "riporto" dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e 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; iii) 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 economici-finanziari"*.

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'organismo di vigilanza.

In assenza di tali indicazioni, Sciuker Ecospace ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'organismo di vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001 e alla luce delle su esposte indicazioni di Confindustria, la Società ha identificato il proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV") in un **organo a composizione monocratica**.

### **Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'OdV**

L'organismo di vigilanza di Sciuker Ecospace è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è a **composizione monocratica**. Esso è composto da un **membro esterno**, dotato di competenza e consolidata esperienza in materia di organizzazione d'impresa; di specifici requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.

È rimessa all'Organo Amministrativo la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, apportando, mediante eventuale delibera, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.

La nomina nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, quali relazioni di parentela con esponenti degli Organi Sociali e dei vertici aziendali e potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti che si andrebbero a svolgere.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di motivi di incompatibilità quali, a titolo meramente esemplificativo:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con gli Amministratori, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;

- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina nell’ambito dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina nell’ambito dell’Organismo di Vigilanza ovvero all’instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 1423/1956 o della legge 565/1965, salvi gli effetti della riabilitazione;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all’estero, per i delitti richiamati dal D.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero a seguito di procedimento penale concluso tramite c.d. “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La nomina diviene efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato.

L’Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione del supporto operativo di risorse esistenti all’interno della Società.

I sopra richiamati requisiti soggettivi e motivi di incompatibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali Consulenti esterni coinvolti nell’attività e nello svolgimento dei compiti propri dell’Organismo di Vigilanza.

In particolare, all’atto del conferimento dell’incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l’assenza dei sopra elencati motivi di incompatibilità o di ragioni ostative all’assunzione dell’incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ove nominata, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

Per i Consulenti esterni che dovessero far parte dell'Organismo di Vigilanza, valgono le medesime cause di ineleggibilità e di decadenza che sussistono, ai sensi dell'art. 2399 c.c., per i componenti del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica tre anni e può essere riconfermato. Non può rivestire tale carica per un periodo superiore a nove anni. Il C.d.A. determina, all'atto della nomina, il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza, con riferimento all'intero periodo di durata dell'incarico.

L'incarico può essere revocato con l'approvazione del C.d.A., soltanto per giusta causa.

In ogni caso di cessazione dalla carica, si provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni. Nelle more della sostituzione l'OdV opera in regime di *prorogatio*.

Non può essere nominato membro del predetto Organismo e, se eletto, decade dalla carica:

- (i) colui che sia stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- (ii) colui che sia stato condannato con sentenza passata in giudicato, salvo gli effetti della riabilitazione:
  - a) a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
  - b) a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D. 16 marzo 1942 n. 267;
  - c) a reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la P.A., la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
  - d) a reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
  - e) per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa del reato;
- iii) le preclusioni di cui alla precedente lettera ii) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato;
- iv) colui che si trova nelle condizioni di cui all'art. 2382 cod. civ.;
- v) colui che sia portatore di interessi, per conto proprio o di terzi, che siano, in concreto, in conflitto con quelli della Società.

La nomina diviene efficace a seguito di accettazione, comunicata per iscritto da parte del soggetto interessato. L'incarico può essere revocato con l'approvazione del C.d.A., soltanto per giusta causa, anche legata a interventi di ristrutturazione organizzativa della Società. A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e indipendenza presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, 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);
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di cessazione dalla carica, il C.d.A. provvede tempestivamente alla sostituzione in conformità alle precedenti previsioni.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

### **Funzioni e poteri dell'OdV**

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo operato, in quanto è all'organo dirigente che spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Nell'ambito dell'esercizio delle funzioni previste dal Codice Etico, le previsioni del Modello trovano applicazione in quanto compatibili.

Il C.d.A. garantisce all'Organismo di Vigilanza, sulla base di un budget annuale definito dal

primo ed in relazione alle esigenze ed alle proposte comunicate dall'Organismo, un'adeguata dotazione finanziaria nonché la possibilità, per quest'ultimo, di avvalersi, nello svolgimento delle proprie funzioni, in modo continuativo e con piena autonomia, di dipendenti o ausiliari Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di rispondenza tra le modalità operative adottate in concreto e le procedure formalmente previste dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle Attività Sensibili;
- mantenere un collegamento costante con gli altri Consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione;
- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali;



- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Tale previsione di spesa dovrà essere, in ogni caso, la più ampia al fine di garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività;
- accedere liberamente presso qualsiasi funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere e acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal d.lgs. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, Consulenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui alle pagg. 30-34 del presente Modello 231;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D.lgs. 231/2001, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;
- svolgere gli specifici compiti previsti nelle Parti Speciali del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza in ordine all'esercizio delle proprie funzioni ed alle informazioni di cui sia venuto in possesso.

Fuori dai casi nei quali ciò sia stato richiesto da un'Autorità giudiziaria o amministrativa,

L'Organismo di Vigilanza non comunica a soggetti diversi dai destinatari del Modello Organizzativo i contenuti di quest'ultimo, salvo preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Sciuker Ecospace curerà l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

### **Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV – Flussi informativi**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 Codice Civile.

Sono tenuti all'osservanza di tali obblighi di informazione i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori della Società nonché i somministrati in forza presso la Società, e comunque, tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Detti soggetti devono segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza non solo quanto indicato nell'ambito nelle singole procedure operative contenute nella predetta Parte Speciale del Modello, ma anche quanto specificamente prescritto dallo stesso Organismo di Vigilanza. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni circostanziate relative:
  - i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/2001;
  - ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
  - iii) a comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta tale) o il pericolo di commissione di una violazione del Modello riferisce direttamente all'Organismo di Vigilanza;

- i soci, i partner commerciali, i Consulenti, i collaboratori esterni, i c.d. parasubordinati in genere, per quanto riguarda i rapporti e l'attività svolta nei confronti di Sciuker Ecospace effettuano direttamente all'Organismo di Vigilanza l'eventuale segnalazione delle situazioni in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte delle funzioni aziendali che operano nell'ambito di Attività Sensibili, le informazioni concernenti: i) le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.); ii) le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili (un fatto non rilevante se singolarmente considerato, potrebbe assumere diversa valutazione in presenza di ripetitività o estensione dell'area di accadimento).

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, può, anche in via generale, richiedere ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori la comunicazione, anche periodica, di informazioni e documenti, fissandone le relative modalità.

I soggetti tenuti al rispetto del Modello, oltre a quanto previsto nel Modello stesso ed a quanto prescritto dall'Organismo di Vigilanza, devono comunicare a quest'ultimo, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici; ecc.);

- 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, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli organi sociali, dai soci, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai reati di cui al D.lgs. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i soci e i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- violazioni delle prescrizioni previste dal Codice Etico e previste dal Modello e dalle procedure di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza che possano o meno configurare la commissione, o ragionevole possibilità di commissione, di reati presupposto e comunque qualsivoglia ulteriore circostanza considerata come idonea a ledere i principi di buona e corretta gestione della Società;
- condotte che facciano ragionevolmente presumere la commissione ovvero il tentativo di commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- eventuali ispezioni, accertamenti e visite promossi dalla P.A. o da altri enti competenti nei confronti della Società ed i relativi contenziosi in essere, qualora siano rilevanti per il D.lgs. 231/2001;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

In linea con l'articolo 6, comma 2, lett. d), D.lgs. 231/2001, tutte le segnalazioni e comunicazioni devono essere effettuate in forma scritta non anonima, in ogni caso tutelando e salvaguardando la riservatezza e la privacy del segnalante, ed inoltrate all'Organismo di Vigilanza tramite:

- e-mail all'indirizzo → [odv@sciukerecospace.it](mailto:odv@sciukerecospace.it)

- posta ordinaria - all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso Sciuker Ecospace s.r.l., Via Fratte - Area PIP, 83020 Contrada (Av).

La Società potrà istituire ulteriori "canali informativi specifici" al fine di agevolare il flusso di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza oppure modificare i precedenti.

L'Organismo di Vigilanza raccoglie e valuta tutte le predette segnalazioni nonché quelle provenienti da terzi che siano in rapporto con la Società.

E' rimesso alla discrezionalità dell'Organismo di Vigilanza valutare, sulla base delle segnalazioni ricevute, le iniziative da assumere.

Ogni comunicazione o segnalazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un'apposita banca dati, il cui accesso è consentito soltanto all'Organismo medesimo.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, in ogni caso, a trasmettere all' Organismo di Vigilanza tutte le disposizioni organizzative e/o inerenti la gestione delle funzioni aziendali e del personale.

### **Whistleblowing**

Ferme restando le modalità di comunicazione di condotte non conformi eventualmente previste da altre procedure o atti (quali quelle previste dal Codice Etico), le segnalazioni all'Odv inerenti il cd. *whistleblowing* devono essere effettuate nel rispetto della procedura adottata dalla società e meglio descritta nella "*Whistleblowing Policy*".

L'unico referente della segnalazione è sempre l'Organismo di Vigilanza, quale destinatario autonomo ed indipendente delle segnalazioni.

In tal senso, chiunque si trovi in taluna delle condizioni esplicitate nei precedenti paragrafi potrà inviare le proprie segnalazioni e comunicazioni in forma scritta, nelle modalità sopra indicate e preferibilmente non anonima, all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (quali: l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il soggetto apicale o il soggetto sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;

- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

Tuttavia, verranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime benché tale ipotesi renda più complessa la verifica della fondatezza della denuncia, con il rischio di alimentare denunce infondate e mere doglianze che si discostano dall'obiettivo di tutelare l'integrità della Società.

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Chi segnala una violazione del D.lgs. 231/2001 o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in posizione di svantaggio a seguito della segnalazione, indipendentemente dal fatto che segnalazione effettuata sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di segnalazioni infondate, effettuate con dolo, al soggetto responsabile potranno essere applicate le sanzioni di cui al sistema disciplinare del Modello organizzativo fatta salva ogni opportuna azione giudiziaria, anche di carattere risarcitorio, per la tutela dei diritti e degli interessi della Società.

Sciuker Ecospace, al fine di tutelare liceità, veridicità e correttezza di tutte le attività poste in essere, mette a disposizione di tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo:

- la Whistleblowing Policy per la segnalazione di illeciti e di irregolarità ex D.Lgs 231/2001 allegando il modulo per la "Segnalazione delle violazioni" e l'Informativa Privacy.

### **Diffusione del Modello Organizzativo e formazione del personale**

Sciuker Ecospace, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

La comunicazione del Modello Organizzativo e la formazione del personale rappresentano per la Società fondamentali requisiti dell'attuazione del Modello stesso.

È obiettivo della Società garantire la corretta divulgazione e conoscenza del Modello Organizzativo nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio.

Ai dipendenti verrà consegnata copia dei Principi del Modello 231, del Codice Etico e della Procedura Whistleblowing. Per i nuovi dipendenti tale consegna avverrà all'atto dell'assunzione.

Ai componenti degli Organi Sociali, ai soci, al personale direttivo e con funzioni di rappresentanza di Sciuker Ecospace sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello 231. Specularmente a quanto previsto per i dipendenti, ai nuovi dirigenti, ai nuovi componenti degli Organi Sociali, ai nuovi soci sarà data copia cartacea della versione integrale del Modello 231 al momento dell'accettazione della carica loro conferita.

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.

Altri Destinatari: l'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Sciuker Ecospace rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: partner commerciali, Consulenti e altri collaboratori autonomi).

Sciuker Ecospace, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti e i principi del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo.

Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello 231 sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 5 anni.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza assicura il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. La linea di reporting nei confronti del Consiglio di Amministrazione avviene su base periodica almeno semestrale.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre chiedere di essere sentito dal Consiglio di ogniqualvolta ritenga opportuno riferire tempestivamente in ordine a violazioni del Modello o richiedere l'attenzione su criticità relative al funzionamento ed al rispetto del Modello medesimo.

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

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

L'Organismo di Vigilanza:

- con cadenza almeno semestrale, informa il Consiglio di Amministrazione, in merito all'attività svolta;
- con cadenza annuale, informa il Consiglio di Amministrazione, in merito all'attività svolta nell'anno in corso ed a un piano delle attività previste per l'anno successivo;
- immediatamente, al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, ecc.) e in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza, informa il Consiglio di Amministrazione;
- in occasione dell'approvazione del progetto di bilancio della Società, deve inoltrare al Consiglio di Amministrazione, sottoscritta da tutti i membri, contenente il reporting su:
  - a) l'attività svolta nel periodo di riferimento;
  - b) le eventuali criticità emerse durante l'attività svolta, sia in termini di comportamenti rilevanti che di episodi rilevanti;
  - c) le azioni correttive pianificate, intraprese ed in stato di realizzazione;

Contestualmente a tale relazione, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Consiglio di Amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo. Il Consiglio può richiedere all'Organismo di Vigilanza verifiche supplementari su specifici argomenti.



## **IL SISTEMA SANZIONATORIO**

### **Il sistema sanzionatorio di cui agli articoli 6 e 7 del Decreto**

#### **Principi generali**

Ai sensi degli articoli 6, comma 2, lett. (e), e 7, comma 4, lett. (b), del Decreto, l'efficace attuazione del Modello organizzativo nel suo complesso richiede che la società adotti un sistema sanzionatorio idoneo a reprimere il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello e di quelle previste nel Codice Etico.

Il presente sistema è, pertanto, diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico e delle procedure e prescrizioni indicate nel Modello Organizzativo adottato dalla Società; esso costituisce parte integrante del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria (nella specie, CCNL Edilizia – Aziende Industriali), applicato al personale dipendente, ferma restando l'applicazione dello stesso per le ipotesi rispettivamente delineate.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/2001.

#### **Destinatari**

Il presente sistema disciplinare è suddiviso in Sezioni, a seconda della funzione svolta e della categoria di inquadramento dei destinatari ex art. 2095 c.c. nonché dell'eventuale natura autonoma o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Società ed è rivolto, per quanto di rispettiva competenza:

- alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società ovvero di gestione e controllo della stessa, quali i componenti il Consiglio di Amministrazione (c.d. soggetti apicali);
- alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (c.d. Soggetti sottoposti), nonché ai cd. Collaboratori esterni.

#### **Misure nei confronti dei lavoratori subordinati**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di Sciuker Ecospace degli obblighi previsti dall'art.

2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di Sciuker Ecospace costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di Sciuker Ecospace in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

A ogni notizia di violazione del Modello verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e quanto previsto dal CCNL di riferimento in materia di provvedimenti disciplinari.

### **Violazioni del Modello e relative sanzioni**

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Sciuker Ecospace intende portare 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<sup>3</sup> e, comunque, in base ai seguenti criteri sottoindicati.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applicherà la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

I principi della tempestività e della immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

---

<sup>3</sup> Ciò nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, secondo cui "Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazioni alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti". Secondo la dottrina e la giurisprudenza, dal citato art. 7 dello Statuto dei Lavoratori si evince che il legittimo esercizio del potere disciplinare non può prescindere dalla previa predisposizione del codice disciplinare e della sua pubblicazione. L'onere di pubblicità del codice, a mezzo di affissione, è considerato quale unica valida forma per portare a conoscenza le regole disciplinari.

Fermi restando gli obblighi in capo a Sciuker Ecospace derivanti dallo Statuto dei Lavoratori per ciò che concerne il procedimento disciplinare, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "**rimprovero verbale** per le mancanze più lievi" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello 231 (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 231 stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- b) Incorre nel provvedimento di "**rimprovero scritto**" il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello 231 o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
- c) Incorre nel provvedimento della "**multa**", non superiore all'importo di 3 ore della normale retribuzione, il lavoratore che violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato della Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001 sempreché non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/2003. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
- d) Incorre nel provvedimento della "**sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni**" il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta.
- e) Incorre nel provvedimento del "**licenziamento per giusta causa senza preavviso**" il lavoratore che commetta una grave e/o reiterata violazione delle norme

di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per la Società. Quest'ultima potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

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.

E' fatta salva la prerogativa di Sciuker Ecospace di chiedere il **risarcimento dei danni** derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001 – a seguito della condotta censurata.

Il potere (i) di accertare le infrazioni commesse e (ii) di irrogare le sanzioni al personale dipendente verrà esercitato nel rispetto delle disposizioni di legge, dei Contratti Collettivi

applicabili e di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico ed informando previamente l'Organismo di Vigilanza.

### **Soggetti Apicali**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, comma 1 lettera a) e 6 del Decreto, le sanzioni previste nella presente Sezione si applicano nei confronti dei "Soggetti apicali" (Presidente del C.d.A. e Consiglieri) nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto delle procedure e/o prescrizioni previsti nel Modello inerenti la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società nonché delle regole contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione dei sistemi di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero mediante impedimento del controllo o dell'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e/o degli organi sociali; inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

### **Sanzioni**

#### **Misure nei confronti degli amministratori**

A seconda della gravità dell'infrazione commessa, l'Assemblea dei soci, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, assumerà i più opportuni provvedimenti per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui all'art. 2393 cod. civ.

#### **Misure nei confronti di Partner commerciali, Consulenti, Collaboratori esterni (fornitori e imprese affidatarie)**

La violazione da parte di partner commerciali, Consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.lgs. 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 intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte di Sciuker Ecospace. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto.

Resta salva la prerogativa di Sciuker Ecospace 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.

### **Clausole contrattuali**

I rapporti con i collaboratori, con i professionisti, con i consulenti, con i cd. "somministrati", con i fornitori, i subappaltatori, vengono integrati sulla base delle seguenti previsioni:

#### COLLABORATORE/CONSULENTE/PROFESSIONISTA

*"Il collaboratore/consulente/professionista dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di Sciuker Ecospace che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto.*

*In ragione di ciò il collaboratore/consulente/professionista è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Sistema Disciplinare formante parte integrante del Modello, costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Sciuker Ecospace, in casi di maggiore gravità, a risolvere di diritto il presente contratto con effetto immediato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 cod. civ., fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a Sciuker Ecospace".*

#### SOMMINISTRATO

*"Il/la sig. [NOME E COGNOME] dichiara di aver preso atto delle previsioni del Codice Etico e del Modello ex D.Lgs. 231/2001 di Sciuker Ecospace che gli sono stati consegnati e di impegnarsi al loro rispetto. In ragione di ciò il/la sig. [NOME E COGNOME] è consapevole che l'inosservanza delle previsioni contenute nel Modello, costituirà grave mancanza e legittimerà Sciuker Ecospace ad ottenere la sua sostituzione fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati a Sciuker Ecospace medesima".*

#### FORNITORE

*"Il Fornitore dichiara e riconosce di essere pienamente informato del contenuto e del significato delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Sciuker Ecospace e il cui testo è messo a disposizione del Fornitore.*

*Il Fornitore dichiara a tal fine di astenersi dal compiere atti in conflitto di interesse, potenziale o attuale, con Sciuker Ecospace e di aver adottato delle procedure aziendali idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del presente contratto.*

*A tal fine il Fornitore si rende disponibile a esibire a Sciuker Ecospace tutta la documentazione ritenuta utile da quest'ultimo.*

*L'inosservanza, anche parziale, delle previsioni contenute nella presente clausola legittimerà Sciuker Ecospace a risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 del Cod. Civ., previa comunicazione a mezzo lettera raccomandata contenente l'indicazione dei fatti da cui si desuma l'inosservanza della sopracitata normativa e, nel caso in cui sussistano, dei procedimenti giudiziari pendenti a carico del Fornitore."*

#### **IMPRESA AFFIDATARIA**

*"L'Impresa Affidataria dichiara e riconosce di essere pienamente informata del contenuto e del significato delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Sciuker Ecospace e il cui testo è messo a disposizione dell'Impresa Affidataria.*

*L'Impresa Affidataria si impegna a tal fine ad astenersi dal compiere atti in conflitto di interesse, potenziale o attuale, con Sciuker Ecospace e dichiara di aver adottato delle procedure aziendali idonee a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 e si obbliga a mantenerle tutte efficacemente attuate per l'intera durata del presente contratto.*

*A tal fine l'Impresa Affidataria si rende disponibile a esibire a Sciuker Ecospace tutta la documentazione ritenuta utile da quest'ultimo.*

*L'inosservanza, anche parziale, delle previsioni contenute nella presente clausola legittimerà Sciuker Ecospace a risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 del Codice Civile, previa comunicazione a mezzo lettera raccomandata contenente l'indicazione dei fatti da cui si desuma l'inosservanza della sopracitata normativa."*

#### **CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO**

##### **Aggiornamento e adeguamento**

Il Consiglio di Amministrazione 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) violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative; IV) risultanze dei controlli.

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

L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.