



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ex D. Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Pomezia, Revisione n. 02 del 13/05/2025

INDICE

| | |
|--|----|
| PREMESSE | 3 |
| MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 3 |
| FINALITÀ DEL MODELLO..... | 3 |
| STRUTTURA DEL MODELLO..... | 4 |
| TERMINI E DEFINIZIONI | 4 |
| IL REGIME DI RESPONSABILITÀ EX DECRETO 231 | 7 |
| RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI | 7 |
| SOGGETTI IMPUTABILI..... | 7 |
| FATTISPECIE DI REATO | 8 |
| SANZIONI | 9 |
| VALORE ESIMENTE DEL MODELLO | 10 |
| IL MODELLO DI INTERECO SERVIZI SRL | 12 |
| METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231 | 12 |
| INVENTARIAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI DI ATTIVITÀ..... | 12 |
| ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI..... | 13 |
| ORGANIZZAZIONE AZIENDALE | 14 |
| MECCANISMI E SISTEMI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO | 16 |
| CODICE ETICO..... | 18 |
| ORGANISMO DI VIGILANZA | 19 |
| SISTEMA DISCIPLINARE | 21 |
| DIFFUSIONE DEL MODELLO | 23 |
| REVISIONE DEL MODELLO | 24 |

PREMESSE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presente documento contiene le informazioni generali riguardanti il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (nel seguito anche "Modello" o "MOGC") adottato da INTERECO SERVIZI S.R.L. (nel seguito anche "INTERECO" o la "Società") in base alle previsioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (nel seguito anche "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") - recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.*

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di amministrazione ha approvato il Codice Etico (nel seguito anche "Codice"), il Sistema Disciplinare (nel seguito anche "Disciplinare") e istituito l'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV") che, ai sensi del suddetto Decreto, ha il compito di vigilare costantemente sull'efficacia, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello stesso.

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo n. 231/01, atto di emanazione del Vertice aziendale nella sua collegialità. Pertanto, l'adozione e l'efficace attuazione dello stesso costituiscono responsabilità e prerogativa unica del Consiglio di amministrazione.

FINALITÀ DEL MODELLO

Così come previsto dall'art. 6, comma II, del Decreto, con l'adozione del Modello la Società si propone di perseguire le seguenti finalità:

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

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, tale da non poter essere violato se non attraverso l'elusione fraudolenta dei protocolli stessi.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è composto da una Parte Generale e da una Parte Speciale:

- nella Parte Generale (il presente documento) vengono illustrati gli elementi essenziali del modello (ovvero il quadro normativo di riferimento, la metodologia adottata, gli elementi del sistema di organizzazione, gestione e controllo, il codice etico, l'organismo di vigilanza, il sistema disciplinare);
- nella Parte Speciale (composta dai diversi documenti richiamati nella presente Parte Generale) vengono analizzate e valutate le diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto che la Società corre il rischio di commettere nello svolgimento della propria attività e vengono definiti gli strumenti (protocolli, procedure, ecc.) adottati al fine della loro prevenzione.

DESTINATARI DEL MODELLO

I destinatari del Modello sono tutti coloro che, direttamente o indirettamente, svolgono la propria attività professionale in nome e/o per conto di INTERECO:

- soggetti apicali ovvero soggetti con potere di amministrazione, gestione e direzione (amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);
- soggetti subordinati ovvero soggetti sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali (tutti i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali collaboratori, parasubordinati e consulenti).

TERMINI E DEFINIZIONI

Si riportano nel seguito i termini e le definizioni che assumono un significato specifico all'interno del presente documento, ai fini della corretta interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato:

Area a rischio reato: operazione, attività o atto che espone la Società alla responsabilità amministrativa dell'ente ovvero al rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto

Codice Etico o Codice: documento che esprime, in forma sintetica, i principi fondamentali e le regole di condotta cui devono attenersi tutti coloro che a diverso titolo operano in nome e/o per conto della Società.

Collaboratori: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un mandato o di altro rapporto contrattuale (es. Agenti di Vendita)

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Consulenti: coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale di Consulenza

Destinatari: i diversi soggetti cui si applica il Modello (Soci, Amministratori, Dirigenti, Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, Partner commerciali e industriali).

Dipendenti: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti

Fornitori: fornitori di beni e servizi non professionali che non rientrano nella definizione di Partner

Enti: entità fornite di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica

Organi Sociali: Consiglio di amministrazione e Collegio Sindacale della Società

Organismo di Vigilanza o OdV: organismo di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento, di cui all'art. 6, comma primo, lettera b) del D.Lgs 231/01

PA: Pubblica Amministrazione (tutti gli enti pubblici, territoriali e non, i membri e gli organi degli enti) compresi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio (tutti gli amministratori, i dirigenti e i funzionari di società di diritto privato concessionarie di un pubblico servizio);

Partner: controparte contrattuale della Società in una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinata a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività a rischio reato.

Processo Sensibile: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati richiamati dal Decreto

Protocollo: insieme dei metodi e procedure adottati dalla Società per svolgere un'attività o un processo

Reati: fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001

Responsabile Interno: soggetto interno alla Società al quale viene attribuita la responsabilità singola o condivisa con altri per le operazioni nelle Aree a Rischio.

Risk Assessment: attività di analisi del rischio finalizzata ad identificare le aree/processi, i settori di attività e le modalità cui possano direttamente o indirettamente collegarsi potenziali rischi di commissione dei Reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001

Sistema disciplinare: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Soggetti Esterni: tutti coloro che collaborano con la Società in assenza di rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato

Soggetti in posizione apicale: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di INTERECO o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della società.

IL REGIME DI RESPONSABILITÀ EX DECRETO 231

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la disciplina della *“responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”*. Il Decreto si applica quindi alle persone giuridiche, alle società e alle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Adeguandosi alle Convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall'Italia il Legislatore ha introdotto, per la prima volta nell'ordinamento, un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti, per talune fattispecie di reato commesse da diversi soggetti, nell'interesse o vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una responsabilità equiparabile, nella sostanza, alla responsabilità penale che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito ed è autonoma rispetto ad essa. Si tratta, inoltre, di una responsabilità che sussiste anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato in cui siano stati commessi.

SOGGETTI IMPUTABILI

Sulla base di quanto previsto dal Decreto agli enti sono applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla Società.

In particolare, ai sensi dell'art.5 del Decreto, la responsabilità amministrativa dell'ente sussiste allorquando i reati siano commessi, nell'interesse o vantaggio dell'ente stesso, da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- soggetti subordinati, ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.

Se il reato è commesso da un soggetto apicale, si presume che l'illecito sia imputabile ad una politica dell'Ente o ad un deficit organizzativo.

Se il reato è commesso da un soggetto in posizione subordinata, la responsabilità dell'Ente viene ricondotta all'inadempimento (doloso o colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale. In ogni caso, l'Ente si riterrà responsabile ove non dimostri di essersi organizzata efficacemente per prevenire ragionevolmente i reati-presupposto adottando un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

La responsabilità amministrativa dell'ente è, tuttavia, esclusa se l'ente stesso ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. La responsabilità amministrativa dell'ente è, in ogni caso, esclusa qualora i soggetti apicali e/o i loro sottoposti abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

FATTISPECIE DI REATO

La responsabilità amministrativa dell'Ente non sussiste per qualsiasi tipologia di reato ma solo per quei reati che sono espressamente previsti nel Decreto (artt. 24 e 25), da successive integrazioni del medesimo e da leggi che lo richiamino.

L'elenco dei c.d. reati-presupposto che il Decreto prendeva in considerazione al momento della sua entrata in vigore si è progressivamente ampliato fino a comprendere, alla data di compilazione del presente documento, le seguenti tipologie:

- art. 24: **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. 75/2020 e dalla L. 137/2023]
- art. 24-bis: **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. 7 e 8/2016 e dal D.L. 105/2019]
- art. 24-ter: **Delitti di criminalità organizzata** [articolo aggiunto dalla L. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- art. 25: **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** [articolo modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. 75/2020]
- art. 25-bis: **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** [articolo aggiunto dal D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. 409/2001 e modificato dalla L. 99/2009 e dal D.Lgs. 125/2016]
- art. 25-bis.1: **Delitti contro l'industria e il commercio** [articolo aggiunto dalla L. 99/2009]
- art. 25-ter: **Reati societari** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 61/2002, modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. 38/2017 e dal D.Lgs. 19/2023]
- art. 25-quater: **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** [articolo aggiunto dalla L. 7/2003]
- art. 25-quater.1: **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** [articolo aggiunto dalla L. 7/2006]
- art. 25-quinquies: **Delitti contro la personalità individuale** [articolo aggiunto dalla L. 228/2003; modificato dalla L. 199/2016]
- art. 25-sexies: **Reati di abuso di mercato** [articolo aggiunto dalla L. 62/2005]
- art. 25-septies: **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** [articolo aggiunto dalla L. 123/2007; modificato L. 3/2018]

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- art. 25-octies: **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** [articolo aggiunto dal D. Lgs. 231/2007; modificato dalla L. 186/2014 e dal D.Lgs. 195/2021]
- art. 25-octies.1: **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificata dalla L. 137/2023]
- art. 25-novies: **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** [articolo aggiunto dalla L. 99/2009; modificato dalla L. 93/2023]
- art. 25-decies: **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** [articolo aggiunto dalla L. 116/2009]
- art. 25-undecies: **Reati ambientali** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. 68/2015, modificato dal D.Lgs. 21/2018 e modificato dalla L. 137/2023]
- art. 25-duodecies: **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 109/2012, modificato dalla L. 161/2017 e dal D.L. 20/2023]
- art. 25-terdecies: **Razzismo e xenofobia** [articolo aggiunto dalla L. 167/2017, modificato dal D.Lgs. 21/2018]
- art. 25-quaterdecies: **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** [articolo aggiunto dalla L. 39/2019]
- art. 25-quinquiesdecies: **Reati tributari** [articolo aggiunto dalla L. 157/2019 e dal D.Lgs. 75/2020]
- art. 25-sexiesdecies: **Contrabbando** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020]
- art. 25-septiesdecies: **Delitti contro il patrimonio culturale** [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]
- art. 25-duodevicies: **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** [articolo aggiunto dalla L. 22/2022]
- art. 3 L. 146/2006: **Reati transnazionali**

Per maggiori informazioni in merito alle diverse fattispecie di reato si rinvia al documento **"Tabella reati-sanzioni-processi-rischi"**.

SANZIONI

In conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati il Decreto prevede agli artt. 9-23 le seguenti sanzioni a carico della società:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche in via cautelare);
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni pecuniarie sono determinate attraverso un sistema basato su «quote» in numero non inferiore a cento e non superiore a mille, di importo variabile fra un minimo di euro 258,00 a un

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

massimo di euro 1.549,00. Le sanzioni pecuniarie sono sempre applicate quando l'Ente è giudicato responsabile.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie, possono essere temporanee o definitive, si applicano solo a determinate condizioni (espressamente previste, rilevante profitto, reiterazione dell'illecito, gravi carenze organizzative, illecito commesso da soggetto apicale) e consistono in:

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

La confisca consiste nell'acquisizione da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato ovvero, nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca direttamente sul prezzo o il profitto del reato, nell'apprensione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza consiste nella pubblicazione della condanna subita dall'Ente, a spese dell'Ente stesso, in uno o più giornali indicati dal Giudice nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate in via definitiva se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni alla stessa sanzione.

Per maggiori informazioni in merito alle sanzioni applicabili alle diverse fattispecie di reato si rinvia al documento "**Tabella reati-sanzioni-processi-rischi**".

VALORE ESIMENTE DEL MODELLO

Aspetto fondamentale del Decreto è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società e l'inversione dell'onere probatorio nel processo penale a carico dell'ente.

L'art. 6 del Decreto stabilisce infatti che l'ente non è responsabile, per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti in posizione apicale, nel caso in cui sia in grado di provare che:

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

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

Nel caso di un reato commesso o tentato da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (cosiddetti etero diretti) 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. La responsabilità è quindi esclusa se la Società dimostra di aver:

- sottoposto il Modello a verifica periodica ed averlo eventualmente modificato, quando sono state scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando sono intervenuti mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- definito e implementato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

IL MODELLO DI INTERECO SERVIZI SRL

METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO 231

Per la predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle *best practice* più autorevoli come le “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001*” pubblicate da Confindustria e aggiornate da ultimo nel giugno 2021.

Conformemente alle suddette Linee Guida sono state impiegate metodologie di *risk assessment* e *risk management* articolate nelle seguenti fasi:

- inventariazione degli ambiti aziendali di attività;
- analisi dei rischi potenziali;
- valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi.

Per la prevenzione dei reati sono stati individuate e adottate le seguenti componenti del sistema di controllo preventivo, in conformità a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria:

- adozione e diffusione di codice etico o di comportamento con riferimento ai reati considerati;
- sistema organizzativo sufficientemente aggiornato, formalizzato e chiaro;
- definizione e implementazione di regolamenti, procedure e protocolli di prevenzione del rischio-reato;
- poteri autorizzativi e di firma formalizzati e comunicati;
- piano di comunicazione e formazione del personale con riferimento ai reati considerati;
- adozione di specifico sistema disciplinare;
- implementazione di sistemi di controllo integrati.

Le componenti del sistema di controllo preventivo sopra elencate sono state individuate e adottate nel rispetto dei seguenti principi generali di controllo, suggeriti sempre dalle Linee Guida di Confindustria:

- regolamentazione coerente e congruente delle operazioni;
- tracciabilità e verificabilità delle operazioni;
- applicazione del principio della segregazione dei compiti e delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio;
- obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

INVENTARIAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI DI ATTIVITÀ

La prima fase del *risk assessment* consistente nella inventariazione degli ambiti aziendali di attività ha avuto il duplice obiettivo di:

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/2001;
- identificare i responsabili di funzione che intervengono nelle suddette attività (processi o attività sensibili);

L'analisi è stata effettuata sulla base della documentazione aziendale (atti sociali, analisi del sistema di deleghe e procure, organigrammi e mansionari, procedure gestionali, pratiche operative, disposizioni organizzative, ecc.) e delle interviste con i responsabili direzionali e di funzione, svolte con l'ausilio di una società di consulenza esterna al fine di identificare le attività sensibili e di comprenderne la relativa regolamentazione ed i controlli esistenti.

L'output di tale fase è stata, pertanto, la predisposizione di una mappatura delle aree sensibili che associa ad ogni tipologia di reato prevista dal Decreto:

- i processi e le attività coinvolte;
- le funzioni aziendali coinvolte in relazione ad ogni singolo processo e attività.

Le informazioni complete inerenti al processo di inventariazione degli ambiti aziendali di attività sono riportate nel documento "**Tabella reati-sanzioni-processi-rischi**".

ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI

Al fine di identificare eventuali aree di debolezza e definire le necessarie azioni di miglioramento è stata condotta una specifica *gap analysis*.

Passando in rassegna i dati, i documenti e le informazioni ricavate dalle interviste con le Direzioni e con i Responsabili di Funzione sono stati analizzati e valutati, per ciascuna tipologia di reato prevista dal Decreto:

- le potenziali modalità attuative dei reati;
- gli eventuali disallineamenti tra il modello gestionale esistente ed il modello atteso in termini di principi e strumenti di organizzazione, gestione e controllo interni (quali la definizione e segregazione dei compiti e delle funzioni, l'esistenza di specifiche procedure e istruzioni, la tracciabilità delle operazioni, ecc.).

L'output di tale fase è stata la predisposizione di una valutazione del rischio potenziale della commissione del reato che associa ad ogni tipologia di reato prevista dal Decreto un relativo giudizio sintetico: rischio basso, rischio medio, rischio alto.

Le informazioni complete inerenti al processo di analisi e valutazione degli ambiti aziendali sensibili o a rischio reato sono riportate nel documento "**Tabella reati-sanzioni-processi-rischi**".

MODELLO 231 – PARTE GENERALE**ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

INTERECO SERVIZI S.R.L. ha un Consiglio di Amministrazione composto da 2 membri e un Organo di Controllo composto da 1 membro:

| CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE | | |
|------------------------------|-------------------------|-----------------|
| NOME | CARICA | ANNO DI NASCITA |
| Domenico Lombardi | Presidente | 1962 |
| Alessandro Bellomo | Amministratore Delegato | 1968 |
| ORGANO DI CONTROLLO | | |
| NOME | CARICA | ANNO DI NASCITA |
| Alessandro Longhi | Sindaco | 1941 |

Al CdA fanno diretto riferimento:

- Direzione Amministrativa
- Direzione Operativa
- Direzione Commerciale
- Direzione Tecnica Impianto rifiuti

La Direzione Amministrativa, affidata a Domenico lombardi e supportata da uno staff di circa 10 persone:

- gestisce le relazioni con i dipendenti (reclutamento, retribuzione, ecc.)
- gestisce le relazioni con gli Enti e le Istituzioni (Pubblica Amministrazione, Banche, ecc.)
- gestisce le relazioni con i Fornitori
- gestisce la contabilità generale dei Clienti

La Direzione Operativa, affidata a Domenico Lombardi, coordina uno staff composto da circa 70 persone, distribuite tra le seguenti aree di servizio:

- pianificazione e controllo della logistica di personale, attrezzature ed automezzi
- raccolta e trasporto dei rifiuti
- progettazione, pianificazione e gestione degli interventi di bonifica e demolizione

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

La Direzione Commerciale, affidata ad Alessandro Bellomo e supportata da uno staff di 4 persone che rispondono dagli uffici e 7 agenti commerciali con competenze territoriali o di settore:

- analizza le richieste provenienti dai clienti
- analizza e valuta le tendenze del mercato in materia di servizi ambientali
- riceve le richieste provenienti dai Clienti e predispone preventivi e offerte
- raccoglie e analizza gli elementi tecnici ed operativi per predisporre le idonee soluzioni di intervento
- fornisce assistenza e consulenza per tutti gli aspetti tecnico-amministrativi legati all'intervento, dagli adempimenti in materia di rifiuti, alla gestione dei rapporti con gli enti di controllo, agli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro

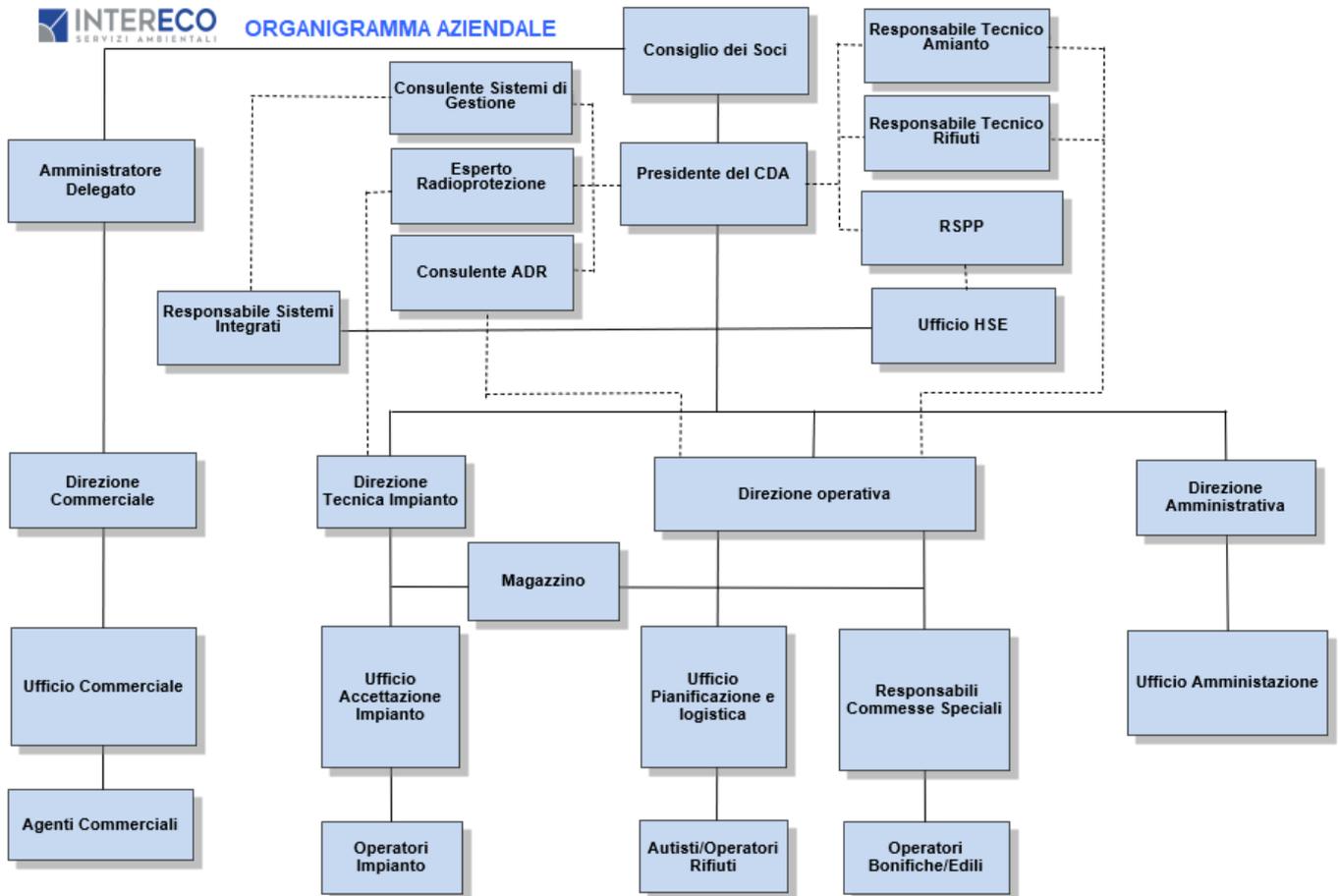
La Direzione Tecnica dell'Impianto autorizzato al recupero dei rifiuti, affidata a Vincenzo Fabiano e supportata da uno staff composto da circa 10 persone coordina le attività operative del servizio, le risorse umane e infrastrutturali a queste legate, garantendo la conformità tecnica e normativa.

Sono collaboratori stabili:

- geologi e ingegneri, con esperienza pluriennale in attività di indagini ambientale e gestione di bonifiche di siti contaminati
- consulenti con specifiche competenze in materia ambientale e di sicurezza lavoro (ADR, radioprotezione, ecc.)
- componenti Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP, MC)
- consulenti con funzione di *internal auditing* in materia di qualità, ambiente e sicurezza
- consulenti con funzione di supporto ai sistemi informatici e delle telecomunicazioni

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Di seguito l'organigramma funzionale di INTERECO SERVIZI S.R.L.:



MECCANISMI E SISTEMI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Consiglio di amministrazione e l'Organo di Controllo si riuniscono con cadenza annuale, salvo diverse esigenze ed opportunità.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza semestrale, salvo diverse esigenze ed opportunità.

La Direzione generale, amministrativa, commerciale e tecnica si riunisce con cadenza settimanale per analizzare, valutare ed orientare l'andamento complessivo delle attività.

La Direzione generale definisce ruoli e responsabilità delle funzioni aziendali e conferisce il necessario grado di autorità in relazione allo specifico ruolo. Queste informazioni sono rese note a tutto il personale tramite la diffusione degli organigrammi e mansionari aziendali. I mansionari vengono definiti esplicitando i requisiti minimi e le competenze specifiche per ogni singola mansione presente in azienda. I ruoli, le mansioni e le responsabilità aziendali sono comunicati a

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

tutti i dipendenti in fase di reclutamento, approfondite nel periodo di addestramento e ribadite periodicamente e/o in seguito a modifiche organizzative.

I principali processi sono dettagliati da specifici protocolli, procedure e istruzioni operative che definiscono scopo e campo di applicazione, ruoli e responsabilità, criteri e modalità operative, attrezzature e strumenti di esecuzione, controllo e misurazione, documenti di registrazione delle attività. Ordini di servizio quotidiani e aggiornamenti continui sono forniti al personale tramite posta elettronica aziendale, dispositivo mobile aziendale, comunicazioni affisse in bacheca aziendale.

Annualmente sono pianificati ed effettuati audit interni ed esterni su tutti i processi aziendali, la cui conduzione è affidata a società di consulenza, qualificate, autonome e indipendenti ed a organismi di certificazione accreditati. I risultati degli audit interni ed esterni confluiscono in specifici rapporti a disposizione di tutte le figure direzionali. È mantenuto costantemente aggiornato, tramite fonti informative interne e tramite l'assistenza di consulenti esterni, un elenco di tutta la normativa applicabile alle attività aziendali.

Dal 2002 l'azienda è in possesso di certificazione di conformità del proprio Sistema di Gestione per la Qualità alla norma ISO 9001. Dal 2007 la certificazione è stata estesa al Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma ISO 14001. Dal 2012 INTERECO SERVIZI S.R.L. ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, prima in conformità allo standard OHSAS 18001, poi alla norma ISO 45001. Nel corso del 2023 la Società ha effettuato una specifica *gap analysis* al fine di verificare ulteriori aspetti di miglioramento rispetto al precedente sistema di gestione della privacy ed a seguito di tale analisi ha implementato un sistema di gestione in conformità al Regolamento UE n. 679/2016.

Pur non essendo riportati in dettaglio nel presente documento i principi e le regole di condotta che scaturiscono dagli strumenti elencati fanno parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società. Essi si integrano, quindi, a quelli che rappresentano gli elementi gestionali essenziali della Società, previsti dalla normativa vigente:

- lo Statuto di INTERECO
- il sistema di amministrazione e di controllo tradizionale adottato dalla Società (Assemblea, Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale)
- i provvedimenti di autorizzazione allo svolgimento delle attività della Società e le prescrizioni imposte dalle autorità competenti

Le informazioni complete inerenti ai meccanismi di organizzazione, gestione e controllo sono riportati nei documenti denominati "**Regolamenti, Manuali, Procedure e Istruzioni Operative del Sistema di Gestione Integrato**" e nei "**Protocolli del Modello 231**".

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

CODICE ETICO

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di amministrazione di INTERECO ha approvato il proprio Codice Etico.

Il Codice Etico rappresenta lo standard di comportamento aziendale, il documento che esprime, in forma sintetica, i principi fondamentali e le regole di condotta cui devono attenersi tutti coloro che direttamente o indirettamente operano in nome e/o per conto della Società.

Il presupposto su cui si basano le norme di condotta enunciate nel Codice è quello del più assoluto rispetto della normativa nazionale e internazionale nonché degli strumenti di categoria, la cui violazione non è in nessun caso accettata dalla Società. Il Codice, dunque, non sostituisce le altre fonti normative, regolamentari e procedurali, interne ed esterne, ma si affianca ad esse per integrarne e rafforzarne i contenuti con specifico riferimento alla dimensione etica dei comportamenti aziendali.

I destinatari del Codice sono tutti coloro che, direttamente o indirettamente, svolgono la propria attività professionale in nome o per conto di INTERECO:

- soggetti apicali ovvero soggetti con potere di amministrazione, gestione e direzione (amministratori, direttori generali, rappresentanti legali, direttori di divisione o stabilimento nonché, in generale, tutti coloro che esercitano, anche solo di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale);
- soggetti subordinati ovvero soggetti sottoposti alla direzione e al controllo da parte dei soggetti apicali (tutti i dipendenti dell'ente nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali collaboratori, parasubordinati e consulenti).

I destinatari del Codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne integralmente le prescrizioni, sia nella definizione degli obiettivi della Società e nell'organizzazione delle attività da essi conseguenti, sia nell'esecuzione delle decisioni relative alla gestione delle stesse.

In particolare, i destinatari, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti in qualunque misura contrari ai principi espressi dal Codice;
- segnalare immediatamente all'OdV qualsiasi informazione in merito a possibili violazioni del Codice;
- rivolgersi ai propri referenti o all'OdV in caso di chiarimenti sui contenuti e/o sulle modalità di applicazione del Codice;
- collaborare proattivamente alle operazioni di verifica del Codice da parte dell'OdV;
- fornire il proprio apporto professionali nell'ottica della diffusione e del miglioramento del Codice stesso.

Il Codice deve essere conosciuto da tutti i destinatari a prescindere dall'ambito in cui essi operano. A tal fine la Società tiene costantemente conto delle caratteristiche dei soggetti destinatari, nonché delle metodologie didattiche e dei contenuti da utilizzare. In esecuzione ai programmi predisposti dall'OdV i soggetti interni ricevono regolare ed adeguata comunicazione, formazione e informazione in merito ai contenuti del Codice da parte dell'ufficio preposto.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Nelle lettere d'incarico e negli accordi negoziali con i soggetti terzi, è prevista l'introduzione di clausole e/o dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice e disciplinare le sanzioni di natura contrattuale derivanti da violazioni di tale impegno.

INTERECO si impegna, inoltre, a divulgare i contenuti nel Codice a tutti gli altri soggetti potenzialmente interessati (comunità locali, istituzioni e associazioni, media, etc.) e a tale scopo ne ha predisposto la pubblicazione sul sito internet aziendale.

I principi e le regole di condotta di INTERECO sono riportati in dettaglio nel documento denominato "**Codice Etico**".

ORGANISMO DI VIGILANZA

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità ex D. lgs 231/01 qualora l'organo dirigente abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché la cura del suo aggiornamento, ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di amministrazione di INTERECO ha istituito l'Organismo di Vigilanza, avente natura collegiale, durata triennale (rinnovabile) e composto dai seguenti membri:

- Dott. Marino D'Amico (membro esterno)
- Avv. Rocco Caminiti (membro esterno)
- Ing. Domenico Severino (membro interno)

L'Organismo di Vigilanza di INTERECO è stato selezionato per soddisfare i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione, onorabilità indicati dal Decreto e ribaditi dalle Linee guida di Confindustria:

- Autonomia e indipendenza: l'OdV è sottoposto gerarchicamente unicamente al Consiglio di Amministrazione; definisce e adotta il proprio regolamento; effettua attività di auditing e reporting in qualsiasi area o settore aziendale, senza necessità di autorizzazione o preavviso; dispone di un flusso informativo diretto con i destinatari del Modello e con le pertinenti parti interessate; dispone di mezzi finanziari e organizzativi adeguati e assegnati formalmente con Delibera del Consiglio; non svolge, per la Società, alcun altro tipo di compito;
- Professionalità e continuità di azione: l'OdV è composto da persone selezionate sulla base di competenza e onorabilità, strumenti tecnici e relazionali necessari per svolgere attività ispettiva e consulenziale; può avvalersi del supporto di consulenza esterna (legale, amministrativo-finanziaria, ecc.); svolge la propria attività di vigilanza sulla base di un piano annuale definito e documentato e attraverso strumenti di registrazione verificabili ex post; può rivolgere comunicazioni ed essere convocato in ogni circostanza ritenuta necessaria o opportuna per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Modello;
- Onorabilità, assenza di cause di ineleggibilità/incompatibilità: i membri dell'OdV non rivestono incarichi nel CdA della Società o delle Società controllanti/controllate; non sono coniugi, parenti o affini degli Amministratori; non intrattengono relazioni economiche con la Società o con le controllanti/controllate; non hanno esercitato, nell'ultimo triennio, poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A. od enti di diritto privato in controllo pubblico nei confronti della INTERECO SERVIZI (aggiudicazione di lavori/servizi pubblici,

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

assegnazione di finanziamenti, procedimenti amministrativi, ecc.); non sono stati condannati ad uno dei delitti previsti dal R.D. n. 267/1942 (reati fallimentari), ad uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa dei mercati mobiliari e degli strumenti di pagamento, ad uno dei reati previsti dal D. lgs 231/01; ad un qualsiasi reato che abbia importato l'interdizione dai pubblici uffici ovvero dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese, ad un qualunque delitto non colposo che abbia importato la pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni.

La funzione essenziale dell'OdV consiste nella vigilanza:

- sul funzionamento e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello;
- sulla necessità e opportunità di aggiornamento del Modello.

In particolare, per l'espletamento delle proprie funzioni, all'OdV sono affidati i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al C.d.A. le proposte per eventuali modifiche e adeguamenti da realizzarsi in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o dei suoi servizi e attività d'impresa, modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al CdA le violazioni accertate del Modello dalle quali possa generarsi l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, compresa la formazione e sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi ivi contenuti;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- garantire un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- interagire liberamente, nel rispetto della normativa vigente, con qualsiasi funzione aziendale al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza;
- interagire liberamente, nel rispetto della normativa vigente, con collaboratori e consulenti esterni alla Società, al fine di richiedere il supporto ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti di vigilanza;
- promuovere l'attivazione di procedimenti disciplinari in conseguenza di violazioni del Modello.

Per disciplinare lo svolgimento delle proprie attività l'OdV definisce e approva uno specifico "**Regolamento OdV**" (con previsione di modalità di convocazione, votazione, etc.).

L'OdV sottopone all'approvazione del CdA della Società il Piano annuale delle attività e la Relazione annuale riepilogativa delle attività svolte.

In particolare, l'OdV riferisce sulla base di due linee di reporting:

- la prima, su base semestrale al solo Presidente del CdA;
- la seconda, attraverso una relazione annuale, verso il CdA ed il Collegio Sindacale.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

Tutti gli incontri dell'OdV sono registrati attraverso specifico verbale. Il CdA e il Collegio Sindacale hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti dall'Autorità Giudiziaria, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per qualsiasi reato concernente la Società, anche nei confronti di ignoti;
- relazioni, e-mail o qualsiasi altro documento predisposto dai responsabili di funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- ogni eventuale notizia concernente l'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
- ogni provvedimento disciplinare irrogato, con la relativa motivazione.

L'ODV raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante i seguenti canali:

- consegna della segnalazione mediante posta elettronica all'indirizzo: odv@interecoservizi.it
- consegna mediante posta cartacea all'indirizzo di posta fisica: Via Trieste, 12 - 00071 Pomezia (RM)
- consegna manuale della segnalazione ad un componente ODV formalizzata per iscritto

L'ODV è tenuto a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. La documentazione cartacea della segnalazione è conservata a cura dell'ODV ed accessibile unicamente ai componenti di tale Organo.

Eventuali segnalazioni anonime, potranno essere prese in considerazione dall'OdV soltanto qualora siano circostanziate e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti, così come previsto dalla normativa vigente.

Ricevuta e valutata la segnalazione l'ODV adotta autonomamente le iniziative conseguenti di propria competenza: effettuando indagini, richiedendo ulteriori informazioni o chiarimenti all'autore della segnalazione, ovvero richiedendo chiarimenti o accertamenti al responsabile della presunta violazione.

In ogni caso l'ODV non ha il potere di assumere provvedimenti di natura gestionale (decisionale, correttiva, ecc.) in relazione alla problematica segnalata, essendo competenza dell'OdV la conduzione di indagini interne e la comunicazione degli esiti di tali indagini al Consiglio di Amministrazione, il quale è l'unico organo societario deputato all'adozione delle azioni eventualmente necessarie.

Per maggiori informazioni su requisiti, caratteristiche e funzionamento dell'OdV si rimanda ai documenti "**Delibera OdV**", "**Dichiarazione possesso requisiti OdV**", "**Regolamento OdV**", "**Procedura Whistleblowing**", "**Sistema Disciplinare**".

SISTEMA DISCIPLINARE

Contestualmente all'approvazione del Modello, il Consiglio di amministrazione di INTERECO ha adeguato e approvato il proprio Sistema Disciplinare.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

L'art. 6, comma secondo e l'art. 7, comma quarto, lett. b) definiscono infatti come essenziale, per l'efficace attuazione del Modello, la predisposizione e adozione di un idoneo sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello stesso allo scopo di prevenire i reati di cui al Decreto.

Allo scopo di garantire l'idoneità del proprio Sistema Disciplinare, la Società ha posto i seguenti principi generali o oggettivi determinanti il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare:

- il principio di tempestività e immediatezza della sanzione irrogata rispetto alla fattispecie di violazione;
- il principio della proporzionalità tra sanzione e fattispecie di violazione.

Il principio di tempestività ed immediatezza della sanzione si traduce nella doverosa irrogazione della sanzione disciplinare da parte della Società - a fronte di violazioni accertate e nel pieno rispetto delle norme pattizie - a prescindere dall'effettiva apertura di un eventuale procedimento penale. Nell'applicazione delle sanzioni prevista dal sistema disciplinare la Società non è quindi tenuta, prima di agire, ad attendere il l'inizio o il termine dell'eventuale procedimento penale. In altri termini, INTERECO SERVIZI valuta autonomamente la violazione del Modello e le sanzioni disciplinari che ne derivano fatto salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro.

Il principio di proporzionalità della sanzione si concretizza nel parametrare il tipo e l'entità delle sanzioni tenendo conto dei seguenti fattori:

- grado di responsabilità e di complessità delle mansioni assegnate al soggetto;
- specifica disciplina normativa e contrattuale che lega il soggetto alla Società;
- grado di coinvolgimento e posizione funzionale di altri soggetti eventualmente coinvolti;
- grado di intenzionalità, negligenza, imprudenza, imperizia nel comportamento del soggetto;
- valutazione complessiva del soggetto con particolare riferimento ad eventuali recidive nella violazione di precetti aventi rilievo disciplinare;
- gravità degli effetti della violazione (cioè, grado di rischio relativo all'irrogazione delle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001 cui la Società ritiene, ragionevolmente, di essere stata esposta a seguito del comportamento del soggetto).

Sono soggetti al Sistema Disciplinare i lavoratori dipendenti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, nonché tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la INTERECO SERVIZI, (agenti, consulenti e fornitori in genere), nell'ambito e nei limiti della regolamentazione stessa.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni tiene comunque in debito conto le specificità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

I Soggetti titolari del potere per l'irrogazione delle misure disciplinari nei confronti dei suddetti destinatari sono:

- il Consiglio di amministrazione per tutte le violazioni del Modello escluse le infrazioni in materia di salute e sicurezza;
- il Datore di Lavoro per le violazioni in materia di salute sicurezza.

Le sanzioni possono essere irrogate solo a seguito dell'espletamento delle procedure di legge (contestazione addebito, audizione autore della condotta censurata, ecc.) e del CCNL applicato.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare non pregiudica il diritto della Società di chiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati a causa della violazione del Modello.

Le informazioni complete concernenti criteri, tipologia e iter di irrogazione delle sanzioni sono riportate nel documento "**Sistema Disciplinare**".

DIFFUSIONE DEL MODELLO

La diffusione del Modello è improntata a principi di chiarezza, completezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai destinatari la piena consapevolezza di tutte le disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare.

Le modalità di diffusione del Modello sono comunque diversificate a seconda delle responsabilità e dei ruoli dei soggetti cui esse si rivolgono.

Le iniziative di carattere formativo-informativo e le comunicazioni inerenti al Modello rivolte ai destinatari sono individuate dall'OdV, approvate dal CdA e organizzate dal Responsabile Sistemi di Gestione.

Il piano di formazione e comunicazione prevede i seguenti contenuti minimi:

- i reati previsti dal Decreto e le relative conseguenze per la Società;
- le componenti del Modello organizzativo e le specifiche finalità preventive che essi sono chiamati ad assolvere;
- i processi e le aree sensibili o a rischio reato e i relativi protocolli preventivi;
- gli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e i relativi canali di comunicazione;
- le sanzioni disciplinari irrogabili a fronte delle violazioni.

La documentazione costituente il Modello è liberamente accessibile a tutto il personale che può consultarla attraverso la Intranet aziendale e le bacheche aziendali.

La presente Parte Generale e il Codice Etico saranno pubblicati sul portale web di INTERECO, anche al fine di diffondere i contenuti essenziali del Modello ai soggetti esterni.

Ogni destinatario è tenuto ad acquisire consapevolezza dei principi del Modello apprendendo le modalità operative che disciplinano la propria attività e a contribuire con atteggiamento proattivo, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, anche segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

I destinatari sono prontamente informati in merito agli aggiornamenti e/o eventuali modifiche apportate al Modello, nonché in merito a ogni rilevante cambiamento procedurale o organizzativo.

A prescindere dalle attività formative pianificate ed espletate annualmente è specifico onere dei Responsabili delle diverse funzioni aziendali promuovere la divulgazione - all'interno della propria area di responsabilità - delle conoscenze ed informazioni concernenti il Modello acquisite.

MODELLO 231 – PARTE GENERALE

REVISIONE DEL MODELLO

L'OdV, in ragione delle funzioni di vigilanza allo stesso attribuite, riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione della Società sull'efficacia ed efficienza del Modello e sulla eventuale necessità di aggiornamento dei documenti che lo compongono.

La revisione del Modello si rende tipicamente necessaria in conseguenza di:

- modifiche significative dell'assetto della Società, dei servizi, dei processi e delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che implicano un cambiamento nelle regole o nei principi comportamentali contenuti nel Modello;
- evoluzione della normativa di riferimento (inserimento nuovi reati-presupposto nel D. lgs 231/01);
- individuazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal Decreto da parte dei destinatari del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- accertate violazioni delle prescrizioni del Modello anche in assenza di commissione dei reati richiamati dal Decreto;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello o di criticità emerse nell'attuazione di controlli.

Le proposte di aggiornamento, revisione parziale o globale del Modello sono approvate formalmente dal Consiglio di amministrazione.



P.I./C.F./n. R.I: IT 04185561000 - R.E.A. ROMA n. 741366

Sede legale e operativa: Via Trieste, 12 - 00071 Pomezia (RM)

Sito internet: www.interecoservizi.it

E-mail: info@interecoservizi.it

Telefono: +39 06 94443880