

	Sistema di Gestione ISO 37001:2016 POLITICA ANTICORRUZIONE	<u>PoliticaAnticorruzione</u>
Rev.	Data	Foglio
00	09/09/2024	1 di 5

POLITICA ANTICORRUZIONE

ISO 37001:2016

L'Organo direttivo della società Ergon Ambiente e Lavoro Srl è fermamente convinta che il proprio impegno verso la prevenzione alla Corruzione possa influenzare le proprie relazioni contrattuali, garantendo così una progressiva diffusione dei principi e valori etici a una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia.

La **Ergon Ambiente e Lavoro Srl** assume formalmente l'impegno a:

- ⊕ Conformarsi a tutti i requisiti della **Norma ISO 37001**;
- ⊕ Vietare ogni forma di corruzione adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti della stessa;
- ⊕ Osservare le Leggi nazionali, le altre Leggi e requisiti vigenti in materia anticorruzione;
- ⊕ Attuare e mantenere aggiornato il Sistema di Gestione per l'Anticorruzione al fine di garantirne un continuo miglioramento delle proprie prestazioni;
- ⊕ Vigilare sull'applicazione del Codice etico interno in merito alla regolamentazione della condotta degli affari;
- ⊕ Rendere pubblica e accessibile la presente Politica a tutti i livelli aziendali tramite affissione in bacheca, pubblicazione sul sito e idonea formazione;
- ⊕ Incoraggiare la segnalazione dei sospetti in buona fede, o sulla base di una convinzione ragionevole e confidenziale, senza timore di ritorsioni;
- ⊕ Adeguare la presente Politica alle evoluzioni normative di settore e alle esigenze derivanti dai requisiti definiti nel sistema gestione Anticorruzione in un'ottica di miglioramento continuo.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi anticorruzione, la società **Ergon Ambiente e Lavoro Srl** manifesta la volontà di coinvolgere e condividere gli impegni per una diffusa Politica Anticorruzione a tutti gli Stakeholder (dipendenti, collaboratori, soci in affari, consulenti, partner, fornitori, ecc.) specificando puntualmente i seguenti requisiti:

⊕ **Finalità della Politica**

Rientra nelle finalità della presente politica:

- ❖ essere consapevoli delle nostre responsabilità, e di quelle di chi lavora per **Ergon Ambiente e Lavoro Srl**, e mantenere un atteggiamento irrepreensibile nei confronti della corruzione;
- ❖ fornire informazioni e assistenza a chi lavora per **Ergon Ambiente e Lavoro Srl** su come riconoscere e gestire aspetti e comportamenti riconducibili alla corruzione.

È un reato offrire, promettere, dare, richiedere o accettare "tangenti". Gli individui ritenuti colpevoli di tale reato sono punibili con la reclusione fino a un massimo di dieci anni e/o con una pena pecuniaria. All'azienda incapace di prevenire comportamenti corruttivi, oltre all'incalcolabile danno alla reputazione, potrà essere comminata una sanzione e l'esclusione dalla partecipazione agli appalti pubblici.

Per questo, Ergon Ambiente e Lavoro Srl prende molto sul serio le proprie responsabilità legali. In questa politica, con il termine "Stakeholder" s'intende qualsivoglia individuo o organizzazione con cui si entra in contatto nello svolgimento del proprio lavoro: clienti effettivi e potenziali, soci in affari, fornitori, contatti professionali, consulenti ed enti pubblici, compresi i loro consulenti, rappresentanti e funzionari, esponenti e partiti politici, dipendenti, partner, collaboratori, ecc. La presente politica non fa parte del contratto di lavoro e può essere modificata in qualunque momento.

	Sistema di Gestione ISO 37001:2016 POLITICA ANTICORRUZIONE	<u>PoliticaAnticorruzione</u>	
		Rev. Data Foglio	
	00	09/09/2024	2 di 5

Soggetti Tenuti all'osservanza della Politica

La presente politica riguarda tutti gli individui che lavorano nella società Ergon Ambiente e Lavoro Srl e/o per conto della stessa, nell'accezione più ampia del concetto: dipendenti di ogni livello, dirigenti, funzionari, personale distaccato, volontari, tirocinanti, appaltatori, consulenti esterni, rappresentanti di soggetti terzi e partner commerciali, sponsor, soci in affari o qualsivoglia altro individuo associato a Ergon Ambiente e Lavoro Srl, ovunque esso si trovi.

I Responsabili della Politica

Spetta all'Alta Direzione la responsabilità di verificare che la presente politica ottemperi ai doveri legali ed etici e venga rispettata da tutti gli stakeholder.

È stata istituita la Funzione Compliance di Ergon Ambiente e Lavoro Srl, avente il compito di supervisionare la progettazione e l'attuazione del sistema di gestione anticorruzione, implementare lo stesso, monitorarne l'utilizzo e l'efficacia, dirimere ogni questione a esso relativa e controllare costantemente i sistemi e le procedure di controllo interni volti a contrastare possibili atti corruttivi. Il management di ogni livello dovrà accertarsi che tutti i soggetti sotto la sua responsabilità siano a conoscenza della politica e la rispettino, e ricevano una formazione adeguata e costante in materia. Ogni dipendente è invitato a esprimere il proprio giudizio sulla politica e in generale sul sistema di gestione Anticorruzione e a suggerire possibili miglioramenti. Gli eventuali commenti, consigli e interrogativi dovranno essere trasmessi alla Funzione Compliance.

Definizione di Corruzione

È corruzione offrire, promettere, dare o accettare un beneficio finanziario, o di altra natura, per indurre chi lo riceve, o un altro individuo, a svolgere impropriamente le proprie funzioni, ovvero gli si riconosce una ricompensa di qualsivoglia natura per aver agito in maniera inappropriata, oppure ancora quando chi riceve il beneficio si comporta in modo scorretto accettando il vantaggio.

Il beneficio comprende denaro, regali, prestiti, onorari, ospitalità, servizi, sconti, l'assegnazione di un contratto o di un qualunque bene di valore.

Si parla di comportamento scorretto quando un individuo agisce in maniera illecita, contraria all'etica o alle aspettative di buona fede o imparzialità connesse alla sua posizione, o abusa della sua posizione di fiducia. Il comportamento scorretto può riguardare qualsivoglia attività aziendale o professionale, funzioni pubbliche, azioni nell'esercizio del proprio lavoro o qualunque altra attività svolta da, o per conto di, un'organizzazione di qualsivoglia genere.

Comportamenti non consentiti

Non è consentito a nessun dipendente/collaboratore/socio in affari/partner ecc. o a chiunque altro che agisca per conto di questi:

- ❖ dare, promettere o offrire denaro, regali o ospitalità con l'aspettativa o nella speranza di ricevere un vantaggio commerciale, né ricompensare in alcun modo un vantaggio commerciale già ottenuto;
- ❖ fare o accettare regali o ospitalità mentre sono in corso trattative commerciali o gare di appalto, qualora comportamenti di questo tipo possano essere percepiti come una volontà di influenzare il risultato;
- ❖ accettare denaro, regali o ospitalità da un soggetto terzo di cui sappiamo o sospettiamo che abbia fatto l'offerta con l'aspettativa di ottenere in cambio un vantaggio commerciale per sé o per chiunque altro;
- ❖ accettare ospitalità da un soggetto terzo in luoghi o situazioni esageratamente costosi;

	<p>Sistema di Gestione ISO 37001:2016 POLITICA ANTICORRUZIONE</p>	<u>PoliticaAnticorruzione</u>
		Rev. Data Foglio
	00	09/09/2024 3 di 5

- ❖ offrire o accettare un regalo a/da un funzionario pubblico o suoi rappresentanti, ovvero esponenti o partiti politici, senza la previa autorizzazione della Direzione Generale;
- ❖ mettere in atto minacce o ritorsioni nei confronti di un individuo che si sia rifiutato di commettere un atto di corruzione o che ne abbia denunciato il verificarsi; ovvero
- ❖ intraprendere qualunque azione che si possa configurare come una violazione della presente politica.

Pagamenti agevolativi e Bustarelle

Nell'ambito della società non si corrispondono né si accettano pagamenti agevolativi o bustarelle di qualunque genere.

I pagamenti agevolativi, o "mazzette", sono piccole somme di denaro pagate sottobanco per assicurarsi o accelerare un servizio (in genere da parte di un pubblico ufficiale). Le bustarelle sono pagamenti corrisposti in cambio di un favore o di un vantaggio commerciale.

Si devono evitare comportamenti che comportino l'effettuazione o l'accettazione, da parte del personale o per conto dello stesso, di un pagamento agevolativo o di una bustarella, ovvero che ne lascino intendere l'offerta o l'accettazione. Se vi viene chiesto di effettuare un pagamento per conto della società fate la massima attenzione al motivo per cui viene fatto e se la somma richiesta è proporzionata ai beni o ai servizi forniti. Chiedete sempre una ricevuta contenente la causale del pagamento. Se nutrite sospetti, preoccupazioni o dubbi in merito a un pagamento, sotponete la questione alla Funzione Compliance.

Regali, Ospitalità e Spese

La presente politica consente spese di ospitalità o eventi di intrattenimento (siano essi offerti o ricevuti) il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza, finalizzati a:

- ❖ stabilire o mantenere buone relazioni di affari;
- ❖ migliorare o mantenere l'immagine o la reputazione dell'azienda; o
- ❖ offrire i propri servizi in maniera più efficace.

Non vi è consentito accettare o fare un regalo da/a un soggetto terzo (se non di piccola rilevanza pari a 150 euro e con il consenso della Direzione).

È consentito fare o ricevere a/da clienti, fornitori e partner commerciali, omaggi promozionali di piccola entità, come per esempio articoli di cancelleria recanti il nome dell'azienda. Rimborsare le spese di un soggetto terzo, o accettare un'offerta di rimborso (per esempio, i costi sostenuti per partecipare a una riunione di lavoro) non viene in genere considerato un comportamento corruttivo. Tuttavia, un pagamento eccessivo rispetto alla norma (come, ad esempio, un soggiorno prolungato in albergo) non è accettabile.

Donazioni

Ergon Ambiente e Lavoro Srl non finanzia i partiti politici. Ergon Ambiente e Lavoro Srl effettua eventualmente donazioni a titolo di beneficenza, legali, etiche e nel rispetto delle normative e delle pratiche locali. Non è consentita l'offerta o l'effettuazione di alcuna donazione senza la previa autorizzazione della Direzione Aziendale.

Registrazioni Contabili

Ergon Ambiente e Lavoro Srl dispone di controlli interni ed esterni adeguati in grado di giustificare ogni pagamento effettuato a terzi. I dipendenti sono tenuti a dichiarare e tenere la registrazione scritta di



Rev.	Data	Foglio
00	09/09/2024	4 di 5

tutte le spese di ospitalità e dei regali, siano essi offerti o ricevuti. Tali registrazioni saranno sottoposte a revisione da parte della Funzione Compliance.

Le richieste di rimborso delle spese sostenute per ospitalità, regali o pagamenti nei confronti di terzi dovranno essere presentate come previsto dalla politica aziendale, dichiarandone e registrandone la causale. Tutte le rendicontazioni, le fatture e le altre registrazioni riguardanti le transazioni con terzi, inclusi fornitori e clienti, dovranno essere effettuate in maniera dettagliata e con la massima accuratezza. Non è consentita la costituzione di "fondi neri" finalizzati a facilitare o occultare pagamenti illeciti.

Responsabilità Individuali

Ciascun dipendente/collaboratore/socio in affari/partner ecc. è tenuto a leggere, comprendere e rispettare le disposizioni contenute nella presente politica.

La prevenzione, l'individuazione e la segnalazione di possibili atti di corruzione rientrano nelle responsabilità di tutti coloro che lavorano per Ergon Ambiente e Lavoro Srl o sotto il controllo della stessa. È opportuno evitare qualunque comportamento ravvisabile come una possibile violazione della presente politica. Qualsiasi Stakeholder può contattare immediatamente la Funzione Compliance se ritiene o sospetta che un comportamento sia, o possa essere, in conflitto con quanto previsto dalla presente politica: ad esempio, se un cliente o un potenziale cliente vi offre qualcosa in cambio di un vantaggio commerciale, o dichiari espressamente che un regalo o un pagamento sono finalizzati al rinnovo di un contratto. Altri esempi di "campanelli d'allarme" per segnalare il rischio di comportamenti corruttivi sono illustrati in calce alla presente Politica.

Segnalazione di Sospetti

Qualsiasi Stakeholder può segnalare eventuali dubbi o sospetti in relazione ad atti corruttivi. Parlate immediatamente con il vostro responsabile se vi viene offerta una tangente o vi viene richiesto un pagamento illecito, ovvero se ritenete o sospettate che si siano verificati o possano verificarsi fatti corruttivi.

Se non siete sicuri su come interpretare un determinato comportamento, illustrate i vostri dubbi alla Funzione Compliance.

Protezione

In Ergon Ambiente e Lavoro Srl si incoraggia il dialogo e si sostiene chiunque esprima in buona fede motivi di preoccupazione in relazione alla presente politica, anche nel caso in cui si dovessero rivelare infondati.

La Direzione garantisce che nessuno subisca trattamenti discriminatori per aver rifiutato di rendersi complice di atti corruttivi o per aver segnalato in buona fede il verificarsi o il possibile verificarsi di comportamenti di questo tipo. Per trattamento discriminatorio si intende licenziamento, provvedimenti disciplinari, minacce o altri comportamenti punitivi a seguito della segnalazione.

Chiunque ritenga di essere vittima di una situazione di questo tipo, può informare tempestivamente la Funzione Compliance.

Formazione e Comunicazione

L'aggiornamento sulla presente politica fa parte del percorso di formazione permanente di tutti gli individui che lavorano per **Ergon Ambiente e Lavoro Srl** e dovrà essere assicurato costantemente.

L'atteggiamento di tolleranza zero nei confronti della corruzione dovrà essere comunicato dall'inizio del rapporto a tutti i fornitori, appaltatori e partner commerciali e ribadito nel corso delle relazioni.

	Sistema di Gestione ISO 37001:2016 POLITICA ANTICORRUZIONE	<u>PoliticaAnticorruzione</u>		
		Rev.	Data	Foglio
		00	09/09/2024	5 di 5

VIOLAZIONI DELLA PRESENTE POLITICA

I dipendenti che infrangono la presente politica sono passibili di sanzioni disciplinari che possono portare al licenziamento per cattiva condotta come previsto dal Regolamento Disciplinare di Ergon Ambiente e Lavoro Srl. Ergon Ambiente e Lavoro Srl ha la facoltà di interrompere in qualunque momento le relazioni con altri individui e organizzazioni che operano per nostro conto se sono colpevoli di violazione della presente politica.

L'Alta Direzione mette a disposizione tutte le risorse umane ed economiche al fine di consentire il mantenimento e il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione su atti corruttivi in relazione ai processi aziendali.

Palermo, lì 09 settembre 2024

L'Amministratore Unico
Ing. Federico Giacco

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Rev.</td><td style="width: 33%;">Data</td><td style="width: 33%;">Foglio</td></tr> <tr> <td>00</td><td>18/12/2025</td><td>1 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	1 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	1 di 14						

Rev.	Data	Motivo Revisione	Emissione: Rappresentante Legale
0	18/12/2025	Prima emissione	Ergon Ambiente e Lavoro Srl

Indice del documento:

1.	<i>Introduzione</i>	2
2.	<i>Presentazione della società</i>	2
3.	<i>Quadro normativo</i>	3
3.1	<i>Il decreto legislativo n. 231/2001</i>	3
3.2	<i>I reati</i>	4
3.3	<i>Le sanzioni</i>	5
3.4	<i>Autori del reato</i>	6
3.5	<i>L'interesse o il vantaggio per la società</i>	6
3.6	<i>L'esonero da responsabilità</i>	6
4.	<i>Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Ergon Ambiente e Lavoro Srl</i> 7	7
5.	<i>Diffusione del Modello</i>	8
6.	<i>Sistema disciplinare</i>	9
6.1	<i>Funzione del sistema disciplinare</i>	9
6.2	<i>Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti</i>	9
6.3	<i>Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi</i>	9
6.5	<i>Il procedimento disciplinare</i>	9
6.6	<i>Le misure nei confronti dell'Amministratore</i>	10
6.7	<i>Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV</i>	10
6.8	<i>Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale</i>	10
7.	<i>Organismo di Vigilanza</i>	10
7.1	<i>Individuazione dell'Organismo di Vigilanza</i>	10
7.2	<i>Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	11
7.3	<i>Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza</i>	11
8.	<i>Identificazione delle attività sensibili e possibili reati 231 associati</i>	12

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">2 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	2 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	2 di 14						

1. Introduzione

In attuazione degli obblighi comunitari ed internazionali ed in esecuzione della delega di cui all'art.11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*.

La novità del D.Lgs. 231/2001 consiste nell'aver introdotto per la prima volta in Italia l'istituto della responsabilità amministrativa degli enti, con o senza personalità giuridica, e delle società per determinati reati tentati o commessi nel loro interesse o vantaggio dalle persone fisiche che agiscono per conto ed in nome dell'entità giuridica stessa.

Ergon Ambiente e Lavoro Srl (di seguito anche la “Società”) si è dotato di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello 231” o “Modello”) e ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) ivi previsto.

Il Modello 231 predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01 persegue l'obiettivo di evidenziare e configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, prassi operative, direttive di comportamento e attività di controllo volto a prevenire, per quanto possibile, la realizzazione di condotte che possano integrare gli estremi dei reati contemplati dal Decreto 231.

Attraverso l'analisi e l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società in particolare i dipendenti, i clienti, i fornitori, il management, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire all'organizzazione di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento rappresenta la sintesi del Modello 231 predisposto dalla società ed è finalizzato a far comprendere ai destinatari il contenuto del Modello adottato dalla società.

2. Presentazione della società

Ergon Ambiente e Lavoro Srl è una società specializzata nell'erogazione di servizi di consulenza e formazione rivolti a enti pubblici e privati, operante con un approccio orientato alla qualità, alla conformità normativa e al miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

La società persegue da sempre l'obiettivo di fornire servizi caratterizzati da elevati standard tecnici e professionali, adattandosi con flessibilità alle esigenze della clientela e all'evoluzione del contesto normativo e organizzativo di riferimento. Tale orientamento si traduce nell'impiego di personale altamente qualificato, nel costante aggiornamento delle competenze professionali e nell'adozione di strumenti e metodologie operative coerenti con le migliori pratiche di settore.

La società ha implementato e mantiene un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015, quale strumento di governo dei processi aziendali e di presidio della qualità

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">3 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	3 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	3 di 14						

dei servizi erogati, con particolare attenzione alla prevenzione delle non conformità e al miglioramento continuo. In qualità di ente accreditato per la formazione presso la Regione Sicilia, la società ha inoltre intrapreso un percorso di adeguamento del proprio sistema di gestione in conformità alla norma ISO 21001:2018, rafforzando ulteriormente il proprio impegno verso standard elevati nell'ambito dell'apprendimento e della formazione.

Le attività della società si articolano principalmente nei settori della sicurezza sui luoghi di lavoro, della consulenza direzionale e dei sistemi di gestione, della protezione dei dati personali, della tutela ambientale e della progettazione ed erogazione di servizi formativi, inclusi percorsi specialistici e finanziati. L'approccio operativo integra competenze tecniche, organizzative e normative, con l'obiettivo di garantire soluzioni efficaci, conformi alla legislazione vigente e orientate alla creazione di valore per clienti e stakeholder.

La cultura aziendale è fondata sui principi della soddisfazione del cliente, della responsabilizzazione delle risorse umane, dell'approccio sistematico ai processi e del miglioramento continuo. In tale contesto, la formazione del personale rappresenta un elemento strategico per assicurare professionalità, consapevolezza organizzativa e coerenza nei comportamenti operativi.

Questo assetto organizzativo e valoriale costituisce la base su cui la società sviluppa il proprio modello di gestione e controllo, in coerenza con i principi di legalità, trasparenza e correttezza che ispirano l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

3. Quadro normativo

3.1 Il decreto legislativo n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in attuazione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche il Decreto 231), entrato in vigore il 4 luglio successivo che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- ⊕ la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee
- ⊕ la Convenzione del 26 maggio 1997 firmata a Bruxelles sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- ⊕ la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali

Il Decreto 231 – “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – ha introdotto nell'ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli “enti forniti di personalità giuridica e associazioni anche prive di personalità

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">4 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	4 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	4 di 14						

giuridica”

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta, tuttavia, taluni caratteri propri della responsabilità penale essendo, ad esempio, rimesso al giudice penale competente l'accertamento dei reati presupposto ed essendo estesa all'ente le garanzie processuali.

Il Decreto 231 stabilisce che:

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) l'ente non risponde se le persone indicate nel punto 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Oltre all'esistenza degli elementi oggettivi e soggettivi sopra descritti, il Decreto 231 richiede anche l'accertamento della colpevolezza dell'ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è, in definitiva, riconducibile ad una “colpa di organizzazione”, da intendersi quale mancata adozione da parte dell'ente di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto 231.

3.2 I reati

I reati, dal cui compimento può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono espressamente richiamati dal Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano, di seguito, le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto 231:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24, Decreto 231);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto 231);
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altre utilità e corruzione;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231);
7. Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">5 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	5 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	5 di 14						

penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, Decreto 231);

9. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto 231);
10. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231);
12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231);
13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231);
14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto 231);
15. Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto 231);
17. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, Decreto 231);
18. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, Decreto 231);
19. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies, Decreto 231);
20. Reati transnazionali (L. n. 146/2006).

Rispetto a tale elencazione, la società ha provveduto ad un'un'accurata analisi dei processi in riferimento all'applicabilità di tali reati ed i presidi di controllo atti a mitigare l'integrazione di detti delitti.

3.3 Le sanzioni

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

- ⊕ sanzione pecuniaria fino ad un massimo di euro 1.549.000,00 (il valore della singola quota prevista per i vari reati presupposto va da euro 258,00 ad euro 1.549,00)
- ⊕ sanzioni interdittive di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni 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 contrarre con la Pubblica Amministrazione;
 - ⊕ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">6 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	6 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	6 di 14						

concessi;

- ✚ divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ✚ confisca del profitto che la società ha tratto dal reato;
- ✚ pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive, in ossequio al principio di tassatività, si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale nel caso di elusione fraudolenta del modello organizzativo ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti. Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.

3.4 Autori del reato

Secondo il D.lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (c.d. soggetti in posizione apicale; art. 5, co. 1, lett. a), D.lgs. 231/01)
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, co. 1, lett. b), D.lgs. 231/01)

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, co. 2, D.lgs. 231/01), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.5 L'interesse o il vantaggio per la società

La responsabilità sorge nell'ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio della società. Dunque, non soltanto se il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto- reato trovi ragione nell'interesse dell'ente.

3.6 L'esonero da responsabilità

Il D.lgs. 231/01 differenzia i meccanismi di esonero dalla responsabilità a seconda che l'illecito sia commesso dai soggetti in posizione apicale o dai sottoposti.

La prima situazione è disciplinata dall'art. 6 del D.lgs. 231/01 ai sensi del quale la società può essere

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">7 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	7 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	7 di 14						

esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- 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 quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora invece il reato sia commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 231/01, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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

4. Il Modello di organizzazione gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di Ergon Ambiente e Lavoro Srl

Ergon Ambiente e Lavoro Srl, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

Il Modello (suddiviso in una Parte Generale ed in una Parte Speciale) è stato predisposto da Ergon Ambiente e Lavoro Srl tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee Guida elaborate da Confindustria contenute nelle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001".

Si tratta di:

- 1) Codice Etico;
- 2) Sistema organizzativo e normativo;
- 3) Sistema autorizzativo;
- 4) Sistema di pianificazione e controllo;
- 5) Sistema informativo;
- 6) Sistema di comunicazione e formazione del personale;

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">8 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	8 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	8 di 14						

- 7) Sistema disciplinare;
- 8) Elementi di controllo utili a prevenire reati colposi;
- 9) Organismo di Vigilanza;
- 10) Altri istituti di vigilanza e garanzia.

Alcune di queste componenti generali del modello, nella Parte Speciale del documento, sono richiamate per quelle espressioni particolari che realizzano una prevenzione specifica, cioè in corrispondenza di uno specifico rischio di reato in un determinato processo e/o area a rischio.

Ad esempio, del generale sistema organizzativo e normativo di seguito descritto, nella Parte Speciale è spesso richiamata la singola disposizione che realizza la prevenzione di un determinato reato in uno specifico processo.

Le altre componenti generali annoverate, pur in assenza di analitici richiami nella Parte Speciale, spiegano effetti virtuosi per la *compliance* aziendale, concorrendo a definire uno scenario complessivo di organizzazione, gestione e controllo.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati.

5. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è obiettivo della società garantire al proprio personale ed ai propri collaboratori (a qualsiasi titolo) una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel Modello 231, unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite mediante una specifica attività di formazione.

A tutti i dipendenti è richiesta l'adesione ai principi di comportamento previsti dal Codice Etico, e l'impegno all'osservanza delle regole, delle procedure e dei principi contenuti nel Modello 231.

La società si impegna a portare a conoscenza dei propri consulenti, collaboratori esterni e fornitori sensibili (ossia quei fornitori che per tipologia/valore di servizio offerto alla società non si inquadrano in un rapporto di fornitura occasionale), con ogni mezzo ritenuto utile allo scopo, il contenuto del Modello 231 e del Codice Etico.

Tali soggetti dovranno essere informati dell'esigenza che il loro comportamento non costringa qualsiasi persona operante per la società a violare le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali ed il

Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi espressi nel Modello in base a

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">9 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	9 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	9 di 14						

quanto previsto dal D.lgs. 231/01 e vigenti nella società.

6. Sistema disciplinare

6.1 Funzione del sistema disciplinare

La predisposizione e l'implementazione di un idoneo sistema sanzionatorio disciplinare costituisce un elemento essenziale del Modello 231 ai fini dell'esclusione della responsabilità della Società, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001. Il sistema sanzionatorio assicura l'effettività del Modello e l'efficacia dell'azione dell'Organismo di Vigilanza (OdV).

L'accertamento dell'illecito disciplinare e l'applicazione delle conseguenti sanzioni sono indipendenti dal procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nell'ipotesi in cui il comportamento addebitato sul piano disciplinare integri altresì una fattispecie di reato rilevante ai fini e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

6.2 Le misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione da parte dei lavoratori dipendenti delle singole regole di comportamento previste dal Modello, così come integrato dalle procedure applicative e dal Codice Etico comporta l'applicazione dei provvedimenti disciplinari indicati nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), salvo quanto stabilito dagli artt. 2118 e 2119 cod. civ.

6.3 Le singole misure sanzionatorie e i relativi criteri applicativi

Le sanzioni disciplinari irrogabili, in ordine di crescente afflittività, sono:

- il richiamo verbale;
- il rimprovero scritto;
- la multa;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- il licenziamento senza preavviso.

Tali sanzioni sono irrogate secondo il principio di proporzionalità ex art. 2106 cod. civ. in relazione alla gravità della infrazione. Sono commisurate al livello di responsabilità e di autonomia del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

6.5 Il procedimento disciplinare

Gli accertamenti istruttori delle violazioni del Modello 231, come integrato dalle procedure di attuazione e dal Codice Etico, lo svolgimento del procedimento disciplinare e l'applicazione delle

 ERGON <small>Ambiente e Lavoro</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	Linee guida_Modello231 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">10 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	10 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	10 di 14						

relative sanzioni avvengono nel rispetto della legge (Legge n. 300/1970), del vigente CCNL e delle disposizioni del Modello 231 e delle altre eventuali disposizioni aziendali.

La concreta applicazione del sistema disciplinare è garantita dal Responsabile delle risorse umane ("Responsabile"), che cura e gestisce l'intero procedimento disciplinare.

Sulla base di una segnalazione (anche proveniente dall'OdV) o d'ufficio, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, il Responsabile procede alla formulazione degli addebiti disciplinari nei confronti dei lavoratori dipendenti e alla relativa contestazione. La contestazione, salvo che nell'ipotesi del richiamo verbale, è effettuata per iscritto.

Nel corso del procedimento disciplinare deve essere assicurato il diritto del dipendente di essere ascoltato o comunque di presentare deduzioni scritte.

6.6 Le misure nei confronti dell'Amministratore

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti negligenti da parte degli Amministratori, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

Tali misure sono proporzionate alla gravità delle violazioni e, nei casi di massima gravità, possono condurre all'esercizio dell'azione di responsabilità ex artt. 2392 e 2393 cod. civ. e alla conseguente destituzione dalla carica.

6.7 Le misure nei confronti dei componenti dell'OdV

Oltre alle ipotesi di violazione del Modello 231, così come integrato, costituiscono infrazioni rilevanti sul piano disciplinare comportamenti imperiti o negligenti da parte dei componenti dell'OdV, che abbiano dato luogo all'omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello medesimo.

6.8 Le misure nei confronti di consulenti, collaboratori e terzi in generale

La violazione da parte di consulenti, di collaboratori o di terzi delle regole di cui al Modello, come integrato, agli stessi applicabili è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come ad esempio nel caso di applicazione alla Società medesima di taluna delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

7. Organismo di Vigilanza

7.1 Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Secondo il D.Lgs. 231/01 il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">11 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	11 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	11 di 14						

di iniziativa e controllo (art. 6, co. 1, lett. b del Decreto).

L'affidamento dei compiti sopra indicati ed il loro corretto ed efficace svolgimento sono i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso dai soggetti apicali (espressamente contemplati dall'art. 5 del Decreto). Qualora invece il reato sia attribuibile a soggetti sottoposti all'altrui direzione (ex art. 7 del Decreto), la scelta di assegnare la funzione di vigilanza ad un organismo, benché non sia normativamente imposta, è consigliata, in quanto chiara manifestazione della volontà dell'ente di conformarsi alle finalità di prevenzione perseguitate dalla disciplina.

Le Linee Guida di Confindustria e gli orientamenti giurisprudenziali elaborati in materia precisano i requisiti essenziali di cui tale organismo deve essere dotato, in particolare:

- a) Autonomia, indipendenza e assenza di conflitti di interesse;
- b) Professionalità;
- c) Continuità di azione;
- d) Onorabilità.

In Ergon Ambiente e Lavoro Srl la funzione dell'Organismo di Vigilanza è svolta direttamente dall'organo dirigente.

7.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello 231. All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sull'osservanza del Modello 231 da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti e dei collaboratori esterni, sull'efficacia e adeguatezza del Modello 231 in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e sull'opportunità del suo aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

È garantito all'OdV libero accesso alla documentazione aziendale rilevante ai fini dell'espletamento della propria attività di controllo; il management aziendale è tenuto a fornire tempestivamente tutte le informazioni oggetto di richiesta da parte dell'OdV.

L'OdV può avviare indagini conoscitive interne volte a segnalare violazioni del Modello 231.

7.3 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare tutte le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti per la corretta applicazione del Modello.

I flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza sono previsti nelle procedure operative interne oltre a quelli specificatamente richiesti dall'Organismo stesso nell'ambito della propria attività di controllo.

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">12 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	12 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	12 di 14						

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all’OdV, dalle funzioni preposte, le informazioni concernenti:

- 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 quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società.
- Le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per quei reati che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, la società, salvo espresso divieto dell’autorità giudiziaria.

Inoltre, più in generale, a tutti i destinatari del Modello 231 è richiesto di informare l’OdV nel caso vengano in possesso di notizie relative alla violazione del Modello stesso o a pratiche non in linea con le norme di comportamento e deontologia professionale proprie della società così come esplicitate nel Codice Etico.

Nel caso un dipendente voglia segnalare una violazione (o sospetti una violazione) del Modello 231 o del Codice Etico, deve contattare l’OdV. L’OdV valuta le segnalazioni ricevute decidendo in merito alla necessitàopportunità di aprire un’indagine interna. Tale attività è gestita, con strumenti e modalità, comunque nel rigoroso rispetto a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

8. Identificazione delle attività sensibili e possibili reati 231 associati

Dall’analisi dei rischi condotta ai fini del D.lgs. 231/2001 sono stati individuate, in base all’operatività attuale della società Ergon Ambiente e Lavoro Srl, le seguenti attività sensibili:

1. l’attività di negoziazione ed esecuzione di contratti pubblici;
2. rapporti con Autorità di Vigilanza;
3. rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio in relazione al rispetto degli obblighi stabiliti dalla normativa tributaria, previdenziale, sicurezza sui luoghi di lavoro;
4. rapporti con pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio per il rilascio di autorizzazioni da parte della P.A. (concessioni; autorizzazioni; licenze);
5. selezione ed assunzione del personale come strumentale alla commissione di corruzione.

In occasione dell’attività di analisi della corporate governance e della struttura organizzativa della Società, è possibile individuare alcune aree considerate “a rischio reato” rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione. A fini meramente indicativi di ipotesi nelle quali potrebbero ravvisarsi responsabilità della Società in tema di reati contro la P.A., si potrebbero ad esempio individuare, sulla scorta delle esperienze messe a disposizione dalle aziende del settore, le seguenti aree:

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p>						
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">13 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	13 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	13 di 14						

- Gestione finanza pubblica e agevolata
- Acquisti ed approvvigionamenti
- Lavori, servizi e forniture
- Affari legali e gestione del contenzioso
- Conferimento di incarichi esterni
- Gestione del contratto stipulato con l’Azienda Sanitaria Provinciale
- Gestione dei contratti
- Sponsorizzazioni ed omaggistica
- Controllo di gestione
- Corporate Governance
- Gestione delle risorse umane
- Gestione delle risorse finanziarie
- Gestione infrastruttura informatica

La società Ergon Ambiente e Lavoro Srl, dopo un’attenta analisi dei propri processi aziendali necessari al conseguimento dell’oggetto sociale, ritiene che il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 bis (“*Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*”), 25 quinques (“*Delitti contro la personalità individuale*”), 25 sexies (“*Market abuse*”), sia estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla società e, in ogni caso, ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico della stessa, che vincola tutti i suoi Destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative applicabili.

Conseguentemente, Ergon Ambiente e Lavoro Srl, avuto riguardo all’analisi effettuata, ritiene che i reati previsti dal Decreto che possono essere commessi ed analizzati nella “Parte Speciale” del suddetto MOG sono quelli di seguito esposti:

- A. Reati di corruzione, anche tra privati, ed altri reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- B. Reati societari;
- C. Reati informatici;
- D. Reati di Razzismo e xenofobia;
- E. Reati ambientali;
- F. Reati in materia di Salute e sicurezza in materia dei luoghi di lavoro;
- G. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- H. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità

	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</p>	<p>Linee guida_Modello231</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="text-align: center;">Rev.</th><th style="text-align: center;">Data</th><th style="text-align: center;">Foglio</th></tr> <tr> <td style="text-align: center;">00</td><td style="text-align: center;">18/12/2025</td><td style="text-align: center;">14 di 14</td></tr> </table>	Rev.	Data	Foglio	00	18/12/2025	14 di 14
Rev.	Data	Foglio						
00	18/12/2025	14 di 14						

Giudiziaria;

I. Reati tributari;

J. Reati di riciclaggio, ricettazione, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;

K. Reati in materia di violazione del diritto di autore.

Tali gruppi di reato, che analogamente possono perfezionarsi in una realtà aziendale come quella in cui opera la società Ergon Ambiente e Lavoro Srl nel settore sanitario, sono costantemente oggetto di analisi e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza ed i relativi rischi mitigati da appositi protocolli di prevenzione approvati e condivisi dalla società.

Palermo, 18/12/2025

*ERGON Ambiente e Lavoro S.r.l.
L'Amministratore Unico
Ing. F. Giacco*

