

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ex D. Lgs. n. 231 del 8 giugno 2001

(“Modello 231”)



## PARTE GENERALE

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24/01/2022*



ECOL STUDIO S.p.A.

AMBIENTE  
SALUTE E SICUREZZA  
QUALITÀ DEL PRODOTTO

[www.ecolstudio.com](http://www.ecolstudio.com)



LUCCA – MILANO – BOLOGNA – FORLÌ – LISSONE – PADOVA – RAVENNA – ROSIGNANO – TORINO – UDINE

SEDE AMMINISTRATIVA

Via dei Bichi, 293 - 55100 Lucca, Italia  
Tel. +39 0583 40011 - Fax +39 0583 400300  
[info@ecolstudio.com](mailto:info@ecolstudio.com) - [info@ecolpec.com](mailto:info@ecolpec.com)

SEDE LEGALE

Via Lanzone, 31 - 20123 Milano, Italia  
C.F./P.IVA/ Reg. Impr. Milano 01484940463  
Cap. Soc. 1.000.000,00 i.v.

## SOMMARIO

<b>PRESENTAZIONE DOCUMENTO</b>	<b>pag. 3</b>
<b>1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL D.LGS. N. 231 DEL 2001</b>	<b>pag. 4</b>
1.1 Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.L.gs n. 231/2001	pag. 4
1.2 Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa	pag. 4
1.3 Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa	pag. 5
1.4 Adozione di un modello di prevenzione e controllo	pag. 5
1.5 Sistema sanzionatorio	pag. 6
1.6 Reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa	pag. 8
<b>2. LA SOCIETÀ: MISSION, ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI</b>	<b>pag. 8</b>
2.1 Storia e mission aziendale	pag. 8
2.2 Aree gestionale caratteristiche di Ecol Studio S.P.A.	pag. 8
<b>3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001</b>	<b>pag. 9</b>
3.1 Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi	pag. 9
3.2 Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management	pag. 9
3.3 Individuazione delle attività sensibili	pag. 9
3.4 Standard di controllo interno per le attività sensibili	pag. 10
3.5 Gap analysis	pag. 11
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>pag. 11</b>
4.1 Composizione	pag. 11
4.2 Requisiti e nomina dell'ODV	pag. 12
4.3 Regole di funzionamento	pag. 12
4.4 Cause di ineleggibilità e decadenza	pag. 12
4.5 Poteri	pag. 13
4.6 Flussi informativi dell'ODV verso il vertice aziendale	pag. 13
4.7 Flussi informativi verso l'OdV	pag. 13
4.8 Rapporti con la capogruppo	pag. 14
4.9 Raccolta e conservazione delle informazioni	pag. 14
<b>5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231</b>	<b>pag. 14</b>
5.1 Destinatari del Modello 231	pag. 14
5.2 Attività di comunicazione interna	pag. 15
5.3 Comunicazione a terzi	pag. 15
5.4 Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi	pag. 15
<b>6. IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>pag. 16</b>
6.1 Violazioni del Modello	pag. 16
6.2 Sistema disciplinare adottato da Ecol Studio S.P.A.	pag. 16

## **PRESENTAZIONE**

ECOL STUDIO S.P.A. è una Società specializzata in analisi di laboratorio, consulenza e formazione, nata per supportare le aziende nell'attuazione di politiche orientate ad uno sviluppo sostenibile, in grado di garantire un futuro alle nuove generazioni.

L'evoluzione delle dinamiche di business e di governance della Società, ha reso necessario per ECOL STUDIO S.P.A. un progressivo potenziamento e una maggior integrazione delle componenti del proprio sistema di controllo interno. Tale evoluzione ha riguardato anche l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito "Modello 231"), previsto dal Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 (di seguito "Decreto 231").

Il Decreto 231 disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, ossia il principio secondo cui le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nel loro interesse o vantaggio, dai loro amministratori o dipendenti. Per esonerarsi da tale responsabilità, le Società possono adottare Modelli 231 idonei a prevenire i reati previsti da tale normativa.

Il Modello 231 di ECOL STUDIO S.P.A. si inserisce, pertanto, nel più ampio contesto del sistema dei controlli interni aziendali, costituendone una delle componenti caratteristiche. In particolare, il Modello 231 consiste in un insieme di regole e procedure, organizzative e di controllo, ritenute ragionevolmente idonee ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti ai sensi del Decreto 231.

L'adozione del Modello 231, oltre a rappresentare un deterrente alla realizzazione di eventuali attività illecite, intende sia sostenere una cultura orientata alla correttezza e alla trasparenza dei comportamenti nella conduzione degli affari, sia dare effettiva attuazione ai meccanismi di prevenzione richiesti dal comma 2 dell'art. 6 del Decreto 231, integrando tali meccanismi nel sistema di gestione dei rischi aziendali (**risk management**) della Società, così come indicato anche dalle Linee guida di Confindustria<sup>1</sup> e dalle recenti evoluzioni della prassi giudiziaria.

Il Modello 231 di ECOL STUDIO S.P.A. è strutturato in due parti:

- **PARTE GENERALE**, per la quale è prevista la diffusione a tutti gli stakeholders aziendali attraverso idonei meccanismi informativi. Segnatamente, la Parte Generale del documento contiene la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1) ed una breve descrizione dell'assetto organizzativo e di business di ECOL STUDIO S.P.A. (capitolo 2). I dati e le informazioni sono aggiornati alla data di approvazione del Modello 231 e successivamente in relazione a cambiamenti significativi dell'assetto organizzativo e del business della Società. Il capitolo 3 descrive gli elementi costitutivi del Modello 231 con particolare riferimento al processo di risk assessment per la prevenzione dei reati. Il capitolo 4 individua i poteri dell'Organismo di Vigilanza e i requisiti dei suoi componenti a definizione dei principi adottati per la diffusione del Modello 231 e per la formazione del personale (capitolo 5). L'articolazione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 è descritta nel capitolo 6.
- **PARTE SPECIALE**, sottoposta a periodica revisione in caso di aggiornamenti normativi e cambiamenti organizzativi significativi, riporta, per ciascuna area gestionale della Società, le risultanze dell'attività di *risk assessment*, relativamente all'identificazione dei reati potenziali, delle attività sensibili, degli standard di controllo preventivo applicabili. L'attività di revisione prevede una specifica attività di Gap Analysis, con il coinvolgimento dei referenti delle attività sensibili identificate.

Il **CODICE ETICO**, così, come richiesto dall'art. 6 del Decreto 231, come requisito minimo, costituisce separato documento revisionato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

### **1. LE RESPONSABILITÀ DERIVANTI DAL DECRETO N. 231/2001**

#### **1.1. Natura e ambito di applicazione della responsabilità ex D.L.gs n. 231/2001**

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il Decreto 231 ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. Confindustria, "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo", aggiornate al giugno 2021.

<sup>2</sup> In particolare: Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla

In merito ai **soggetti responsabili** per tale forma di responsabilità amministrativa, l'art. 1 del Decreto 231 configura quali potenziali interessati gli enti forniti di personalità giuridica, le società (di persone e di capitali) e le associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli enti pubblici economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La forza innovativa del Decreto 231 sta proprio nell'aver superato il principio secondo cui *societas delinquere non potest*, introducendo all'interno del nostro sistema giuridico, a carico degli enti collettivi, una forma di responsabilità amministrativa nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse:

- da soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione di un ente collettivo o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (si tratta dei c.d. *soggetti in posizione apicale*);
- da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. *soggetti in posizione subordinata*).

La responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha materialmente commesso il reato ed entrambe sono oggetto di accertamento nel corso di un procedimento innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell'Ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia stata identificata o non risulti punibile.

Infine, la responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto 231 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24 e seguenti del Decreto 231 e successive modifiche ed integrazioni (cosiddetti "reati-presupposto", di cui si dà espressa elencazione nell'Allegato 2 della Parte Speciale del presente Modello 231).

### 1.2. Criteri oggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, l'Ente può essere imputato di un reato in presenza di un duplice presupposto oggettivo:

- a) se il reato è stato commesso, esclusivamente o prevalentemente, per perseguire un vantaggio all'Ente o per perseguire gli interessi di quest'ultimo;
- b) se il reato è stato commesso da soggetti che rivestono, nell'Ente, una posizione apicale oppure subordinata.

Quanto al primo requisito sub a), la sussistenza di un diretto interesse dell'Ente è requisito oggettivo di imputabilità e costituisce una indefettibile componente nella prospettazione di una responsabilità amministrativa ex Decreto 231. Coerentemente, l'art. 12, primo comma, lett. a) del Decreto 231 prevede un'attenuazione della sanzione comminabile all'Ente ove risulti che l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo.

In sintesi, quanto alla responsabilità amministrativa dell'Ente:

- se il soggetto ha commesso reato perseguendo sia l'interesse proprio che quello dell'Ente, quest'ultimo è passibile di sanzione;
- se il soggetto ha commesso reato perseguendo prevalentemente l'interesse proprio ma anche quello dell'Ente, quest'ultimo è passibile di sanzione ma potrà ottenere una attenuazione della sanzione ove non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito;
- se il soggetto ha commesso reato perseguendo un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile, indipendentemente dal vantaggio eventualmente acquisito.

Quanto al secondo criterio indicato sub b), perché un reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente possa essere ascritto anche alla responsabilità di quest'ultimo è altresì necessario che l'autore del reato sia uno dei soggetti elencati dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), e cioè rientri:

- tra le 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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

---

corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali. Come sarà illustrato nel prosieguo, il Legislatore ha ratificato, con la Legge n. 146/2006, la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001

- tra le persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

### **1.3. Criteri soggettivi di imputazione della responsabilità amministrativa**

Ai fini dell'imputazione soggettiva all'Ente collettivo dell'illecito realizzato da persone fisiche appartenenti ad una delle due categorie di cui all'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del Decreto 231, il legislatore ha adottato un sistema a due livelli:

- (a) se il reato è commesso da soggetti che si trovano in posizione apicale, l'art. 6 esclude la responsabilità amministrativa dell'Ente che abbia adottato validi ed efficaci Modelli di prevenzione; in tal caso, spetta all'Ente provare la sussistenza degli elementi atti ad escludere la sua responsabilità e, in particolare, l'idoneità dei Modelli da essa predisposti per prevenire il fatto illecito poi commesso;
- (b) se il reato è commesso da soggetti sottoposti alla direzione e controllo di figure apicali (quindi coloro che sono adibiti a mansioni esecutive e sono eterodiretti, come i prestatori di lavoro subordinato, parasubordinato, i collaboratori esterni o in rapporto continuativo, gli outsourcers), l'art. 7 stabilisce che l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, con onere di provare la sussistenza della responsabilità a carico da parte di chi invoca la responsabilità dell'Ente.

In base all'orientamento prevalente emerso anche a seguito dell'applicazione del Decreto 231, per escludere la responsabilità sub (a) l'ente deve provare che:

- 1) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- 2) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 3) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione e Gestione;
- 4) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Quanto, invece, all'ipotesi sub (b), ossia all'imputazione del reato commesso dal soggetto in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto 231 prevede:

- al comma 1, che l'Ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza;
- al comma 2, che l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sia esclusa 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.

### **1.4. Adozione di un modello di prevenzione e controllo**

L'adozione di Modelli di Organizzazione e Gestione, pur non obbligatoria, giunge ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente ove risultino rispettati i requisiti previsti dalle disposizioni del Decreto 231.

I Modelli sono tipizzati con differenti finalità e contenuti in relazione alle due diverse tipologie di soggetti attivi del reato ascrivibile all'ente, e cioè soggetti in posizione apicale e soggetti in posizione subordinata.

I Modelli di Organizzazione e Gestione, inerenti i reati che sono suscettibili di essere commessi da soggetti in posizione apicale, ai sensi dell'art. 6, comma 2, devono presentare un contenuto minimo idoneo a garantire le seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Quanto ai Modelli di Organizzazione e Gestione, inerenti ai reati che possono essere commessi da soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 del Decreto 231, al comma 3, specifica che i Modelli debbano prevedere, in relazione alla natura ed alle dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Lo stesso art. 7 prescrive altresì che per l'efficace attuazione del Modello 231 vengano posti in essere:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso Modello 231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione dell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

### 1.5. Sistema sanzionatorio

La disciplina delle sanzioni comminabili all'Ente è contenuta nella seconda sezione del Decreto 231, dall'art. 9 all'art. 23.

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'art. 9 prevede che all'Ente possano essere comminate le seguenti sanzioni:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) pubblicazione della sentenza;
- 4) confisca.

#### 1. SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto 231 e sono applicabili a tutti gli illeciti dell'Ente; vengono irrogate per "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille quote, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258 ad un massimo di € 1.549.

Il criterio di commisurazione della pena è articolato in una procedura bifasica: prima vi è la determinazione del numero di quote, entro il range predefinito dalla singola fattispecie di reato presupposto, poi la definizione dell'importo della singola quota; la pena è dunque il risultato della moltiplicazione dei due fattori.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente nonché dell'attività svolta per eliminare od attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota, viceversa, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11 del Decreto 231).

## **2. SANZIONI INTERDITTIVE**

Le sanzioni interdittive, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente e sono costituite da:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano solo ai reati per i quali sono espressamente previste e in presenza di specifici presupposti, indicativi della particolare gravità del fatto o della elevata pericolosità dell'ente.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta dall'Ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente in via cautelare quando sussistono gravi indizi di responsabilità nella commissione del reato e vi sono fondati elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale.

## **3. PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA**

L'art. 18 del Decreto 231 prevede che la pubblicazione della sentenza possa essere disposta quando, nei confronti dell'Ente, venga applicata una sanzione interdittiva: la pubblicazione avviene a cura della cancelleria del giudice, ma a spese dell'Ente.

## **4. CONFISCA**

L'art. 19 del Decreto 231 dispone che la confisca del prezzo o del profitto del reato sia sempre ordinata nei confronti dell'Ente con la sentenza di condanna, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato.

La confisca può essere disposta anche per equivalente.

### 1.6. *Reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa*

L'art. 2 del Decreto 231 elenca puntualmente i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente e le relative sanzioni; la responsabilità per illecito amministrativo può essere imputata all'Ente solamente in presenza di un fatto espressamente previsto come reato e sanzionato da una norma di legge ordinaria entrata in vigore antecedentemente alla commissione della condotta illecita.

Nella terza sezione del Decreto 231 sono poi esaminati i casi di responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale: agli originari artt. 24 e 25 che componevano tale sezione, con successivi interventi normativi, sono state aggiunte ulteriori ipotesi di responsabilità.

I reati riconducibili alla applicazione del Decreto 231 sono riepilogati nell'Allegato n. 2 e le modalità del loro aggiornamento sono descritte nel § 3 del presente Modello 231.

## 2. LA SOCIETÀ: MISSION, ORGANIZZAZIONE E PROCESSI GESTIONALI

### 2.1. *Storia e mission aziendale*

ECOL STUDIO S.P.A. è una struttura specializzata che dal 1982 opera nel settore dei servizi ambientali e ha seguito tutta l'evoluzione delle problematiche ecologiche in Italia assistendo aziende, enti pubblici e associazioni di categoria nell'applicazione delle normative esistenti.

L'azienda è stata costituita come Società di consulenza e servizi nel settore ambientale nel 1993 da professionisti e tecnici operanti fino dal 1982 nella ditta individuale Ecol Studio di Fornari Guido.

Attualmente è composta da due divisioni, di seguito elencate:

- **Divisione AMBIENTE, SICUREZZA e QUALITÀ (di seguito ASQ)** – Servizi di consulenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro mediante monitoraggi e misurazioni ambientali; servizi di consulenza in campo ambientale anche mediante campionamenti, analisi e misurazioni; realizzazione di sistemi di gestione qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro; formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambientale;
- **Divisione YGHEA** – erogazione di servizi di consulenza in ambito di studi clinici interventistici e osservazionali e indagini cliniche su dispositivi medici.

ECOL STUDIO S.P.A. ha **sede legale** in Milano e **sedi operative in diverse città italiane**.

La visione dell'azienda è sostenuta e orientata da valori forti e condivisi tra proprietà, direzione e collaboratori: **Etica, Ricerca dell'Eccellenza, Soddisfazione del Cliente**.

Da questi comportamenti dipendono il valore aggiunto che i Clienti riconoscono ai servizi di ECOL STUDIO S.P.A., il conseguimento degli obiettivi aziendali e della redditività attesa e lo sviluppo sostenibile della Società.

### 2.2. *Aree gestionali caratteristiche di ECOL STUDIO S.P.A.*

Data la natura della Società, le aree gestionali sono finalizzati alle attività delle quattro Aree di Business aziendali: **Laboratorio, Consulenza, Formazione, YGHEA**.

Le aree gestionali della Società sono le seguenti:

1. **GESTIONE DEL CLIENTE (COMMERCIALE, MARKETING E COMUNICAZIONE);**
2. **APPROVVIGIONAMENTO/LOGISTICA (MAGAZZINO E CORRIERI);**
3. **EROGAZIONE DEI SERVIZI;**
4. **GESTIONE DEL SISTEMA, BENI E STRUTTURA;**
5. **AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTROLLO GESTIONE;**
6. **CAPITALE UMANO;**
7. **SISTEMA DI GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.**



### 3. IL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT PER LA PREVENZIONE DEI RISCHI DI COMMISSIONE REATI EX D.LGS. N. 231 DEL 2001

#### 3.1. Metodologia di riferimento per la gestione dei rischi

L'art. 6, comma 2 lettere a) e b), del Decreto 231 indica, tra le caratteristiche essenziali per la costruzione del *Modello di Organizzazione e Gestione*, l'attivazione di un adeguato processo di *risk management* (gestione del rischio aziendale).<sup>3</sup>

Per l'interpretazione del dettato normativo e la conseguente attuazione del Modello di prevenzione richiesto dalla norma sopracitata, la Società ha fatto riferimento a best practice nazionali e internazionali.

Il concetto di rischio applicabile nei modelli previsti dal Decreto 231, fa riferimento ai possibili accadimenti, al verificarsi dei quali potrebbe scattare una responsabilità amministrativa della Società. Eventi che riguardano, appunto, la commissione di reati penali da parte di soggetti riconducibili alla Società, dai quali la stessa può trarre indebito vantaggio. Il concetto di rischio accettabile è riconducibile, nello stesso modo, al livello di prevenzione di tali rischi ritenuto accettabile in relazione ai valori e alle scelte di gestione aziendali.

#### 3.2. Obiettivi da perseguire per favorire il processo di risk management

Al fine di favorire la corretta applicazione delle attività di *risk management* anche in nell'ottica del Modello 231 la Società si impegna a svolgere le seguenti attività:

- *formalizzare le modalità di esercizio dei poteri e delle responsabilità*, nell'ambito dei processi ritenuti "sensibili", esprimendo in modo chiaro quali soggetti abbiano poteri decisionali, quali abbiano poteri gestionali, quali abbiano poteri di autorizzazione alla spesa, per quali tipologie d'attività, con quali limiti;
- evitare le eccessive concentrazioni di potere, in particolare di operazioni a rischio di reato o di illecito, in capo a singoli uffici o a singole persone, attuando nel concreto il *principio della segregazione funzionale/contrapposizione degli interessi*;
- evitare la convergenza di poteri di spesa e di poteri di controllo della stessa e distinguere tra poteri autorizzativi e poteri organizzativi e gestionali;
- assicurare la verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione aziendale;
- dare priorità, per l'attuazione di decisioni che possano esporre la Società a responsabilità per gli illeciti amministrativi da reato, alla trasparenza nella formazione di dette decisioni e nelle attività conseguenti, con costante possibilità di controllo.

#### 3.3. Individuazione delle attività sensibili

L'attuazione del Modello 231 di ECOL STUDIO S.P.A. presuppone l'espletamento di una serie di attività operative, di seguito descritte, che devono trovare idonea formalizzazione nell'ambito del sistema dei controlli interni aziendali.

1. L'**identificazione** dei rischi di commissione dei reati ex Decreto 231 avviene attraverso le seguenti azioni:
  - a) l'individuazione dei **reati presupposto** ex Decreto 231 e loro aggiornamento periodico;
  - b) l'identificazione delle **attività sensibili** ai fini della commissione dei reati ex Decreto 231. Tale azione deve essere seguita dalla diffusione di una idonea cultura di controllo interno in merito alle responsabilità collegate al Decreto 231; deve inoltre agevolare le analisi di processo in merito alle modalità attuative dei reati nonché all'adeguatezza dei meccanismi di controllo esistenti;
  - c) l'identificazione delle ipotetiche **modalità attuative** dei reati per processo sensibile; tale attività deve favorire la conoscenza e l'analisi critica periodica delle potenziali modalità commissive dei reati ex Decreto 231 anche al fine delle successive valutazioni di adeguatezza dei meccanismi di controllo interno posti in essere. La formalizzazione di tale attività può avvenire attraverso idonee matrici di correlazione delle attività e il reato;
  - d) l'individuazione dei **protocolli di controllo**, ritenuti idonei a prevenire la commissione dei reati nelle modalità attuative previste. Le attività e i meccanismi operativi, che connotano il sistema di controllo interno aziendale, possono riguardare un insieme di diverse operazioni gestionali, quali: approvazioni, autorizzazioni, verifiche,

<sup>3</sup> In proposito: Confindustria, LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D. LGS. n. 231 del 2001 (ultimo aggiornamento giugno 2021); Coso Report – Interna control – Integrated framework 2013)

riconciliazioni, esame della performance operativa, protezione dei beni aziendali, separazione dei compiti, check and balance. Tra queste operazioni particolare rilevanza deve essere data alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati. Le attività di controllo possono inoltre riguardare il funzionamento dei sistemi informativi.

2. La **valutazione** dei rischi di commissione dei reati avviene attraverso l'espletamento di un'attività di *Gap Analysis*.

La *Gap Analysis* consiste nello svolgimento di attività di verifica finalizzate a verificare la conformità dei comportamenti aziendali rispetto alle procedure operative che regolano il funzionamento dell'attività aziendale. In particolare, ai fini 231, si concentra sulla verifica della rispondenza delle attività operative dei processi sensibili rispetto agli standard di controllo ritenuti idonei alla prevenzione dei reati ex Decreto 231.

È una attività finalizzata a verificare:

- ✓ l'adeguatezza dei meccanismi di controllo interno (o di prevenzione dei rischi di commissione del reato potenziale) previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili rispetto agli standard richiesti dal Modello 231 e da *best practices*;
- ✓ l'effettiva applicazione dei meccanismi di controllo interno previsti nei protocolli (procedure) per le attività sensibili.

Sulla base delle risultanze delle *Gap Analysis*, devono essere adottate idonee azioni di superamento delle criticità evidenziate. A seguito dell'evidenziazione di gap è opportuno definire un apposito Piano di superamento di gap, programmando idonee attività di *follow up*.

Le attività di verifica sull'adeguatezza dei sistemi di controllo interno a presidio dei rischi di commissione reati ex Decreto 231 sono oggetto dei programmi di audit interno, e/o del programma delle verifiche dell'Organismo di Vigilanza.

### 3.4. Standard di controllo interno per le attività sensibili

L'individuazione e la condivisione preliminare degli standard di controllo interno (o "presidi di controllo preventivi") rappresenta un prerequisito per sviluppare la *Gap Analysis*.

I presidi di controllo preventivi, possono essere ricondotti ai seguenti:

☞ **POLITICHE E PROCEDURE:** laddove le prime definiscono ciò che si deve fare, le seconde come procedere. Generalmente le politiche sono per lo più verbali e nascono da consolidati canali di comunicazione utilizzati dal management verso gli altri dipendenti, le procedure rappresentano invece modalità esecutive delle attività, che preferibilmente, se routinarie e significative, devono trovare forma scritta. Le procedure devono assicurare idonee informazioni sui seguenti aspetti:

- la struttura organizzativa del processo gestionale oggetto di analisi (con particolare riferimento ai profili di *accountability*<sup>4</sup>, *separazione dei compiti e delle responsabilità*<sup>5</sup>, eventuali meccanismi di *check and balance*<sup>6</sup>);
- i meccanismi operativi, che si riferiscono agli strumenti, alle tecniche e i processi di comunicazione, decisione e controllo che danno sostanza al sistema di controllo interno.

☞ **CONTROLLI SUI SISTEMI INFORMATIVI:** in tale categoria rientrano sia i *controlli generali* relativi alla gestione e alle infrastrutture dell'*information technology*, alla gestione della sicurezza, all'acquisizione, sviluppo e manutenzione dei software; sia i *controlli applicativi*, legati alla verifica della completezza, accuratezza, autorizzazione e validità dei dati rilevati e processati.

<sup>4</sup> È il principio che richiede che qualsiasi attività, a prescindere dalla sua rilevanza, faccia riferimento a una persona.

<sup>5</sup> È il principio che fa riferimento alla suddivisione dei compiti e delle responsabilità tra soggetti aziendali diversi delle operazioni, caratteristiche del processo indagato, che incidono direttamente o indirettamente sul patrimonio dell'azienda. Tale accorgimento organizzativo, laddove giustificato da un favorevole rapporto costi/benefici, oltre a limitare il rischio di commissione di reati, favorisce la distribuzione della conoscenza dei processi aziendali fra più operatori, consentendo di migliorare la trasparenza dello svolgimento dei singoli processi aziendali e la fiducia sui singoli operatori.

<sup>6</sup> È il principio fondato sull'attribuzione di obiettivi volutamente antagonisti a determinate funzioni aziendali, al fine di ottenere un giusto equilibrio tra efficienza ed economicità delle azioni e utilità delle stesse.

☞ **CONTROLLI DI PROCESSO:** legati a meccanismi operativi o ad attività specifiche poste in essere anche per prevenire la commissione dei reati previsti rientranti nell’ambito del Decreto 231. Tali controlli riflettono l’ambiente e il settore in cui opera la Società, nonché le sue caratteristiche organizzative e dimensionali.

Stante quanto sopra descritto e anche al fine di favorire l’identificazione degli standard di controllo interno (finalizzati a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231) per attività “sensibile”, gli standard stessi sono strutturati su due livelli:

- I. **STANDARD DI CONTROLLO GENERALI** che devono essere presenti in tutte le attività sensibili prese in considerazione dal Modello 231.
- II. **STANDARD DI CONTROLLO SPECIFICI** che regolano le modalità di svolgimento delle attività sensibili in relazione al loro profilo di rischio specifico di commissione reati da Decreto 231.

Gli standard di controllo generali, validi per ogni attività sensibile, fanno riferimento a:

- A. **Deleghe e procure:** devono esistere adeguate deleghe e procure;
- B. **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere controlli finalizzati a disciplinare poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- C. **Segregazione delle attività:** deve esistere una separazione dei compiti e delle responsabilità tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- D. **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali, sotto forma di policy, regolamenti, procedure idonee a fornire i principi di riferimento per lo svolgimento dell’attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente;
- E. **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l’individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard di controllo specifici per ogni attività sensibile sono descritti nella Parte Speciale del presente Modello 231.

### 3.5. *Responsabilità dello svolgimento delle attività di Risk Assessment 231*

L’attività di *Risk Assessment* è svolta secondo le linee di indirizzo definite dall’organo amministrativo che si avvale del supporto del Responsabile dei Sistemi di Gestione (di seguito “RSG”).

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. *Composizione*

L’Organismo di Vigilanza di ECOL STUDIO S.P.A. (di seguito “OdV”) viene affidato ad un organo plurisoggettivo, composto da due componenti esterni.

I soggetti incaricati devono aver maturato precedenti esperienze in tema di analisi, supporto o vigilanza dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 oppure possedere specifiche competenze in uno dei seguenti campi: responsabilità amministrativa delle Società in sede penale, Internal Auditig; campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi.

### 4.2. *Requisiti e nomina dell’ODV*

La nomina dell’OdV avviene da parte del Consiglio di Amministrazione, che ne stabilisce anche la durata della carica, comunque non superiore alla scadenza del Consiglio di Amministrazione stesso. L’OdV decade alla data dell’Assemblea dei soci convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell’OdV.

L'OdV deve essere dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto 231 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", nonché dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità, necessari per l'esercizio della suddetta funzione.

Per lo svolgimento delle proprie attività, l'OdV si può avvalere della collaborazione di strutture aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività previste dal Modello 231.

#### **4.3. Regole di funzionamento**

All'OdV sono assegnati i seguenti compiti:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello 231;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello, promuovendo presso il Consiglio di Amministrazione l'aggiornamento del Modello 231, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- (iv) predisposizione del Programma di Vigilanza, con cadenza almeno annuale, nonché di relazioni periodiche (almeno annuali) inerenti all'attività di vigilanza svolta in attuazione degli interventi di verifica programmati e non programmati.
- (v) promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'OdV;
- (vi) promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

L'OdV si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

All'OdV è assegnata la disponibilità di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza.

#### **4.4. Cause di ineleggibilità e decadenza**

In casi di particolare gravità, anche il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere dell'Organo di Controllo - la sospensione di uno o entrambi i componenti dell'OdV e la nomina di un organo ad interim.

A tale proposito, per particolare gravità potrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello 231;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto 231 o una sentenza di patteggiamento, passata in giudicato, ove risulti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto 231;
- una sentenza di condanna o di patteggiamento emessa nei confronti di un componente dell'Organismo per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto 231 o reati della stessa natura.

#### **4.5. Poteri**

Per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

In particolare, nell'espletamento delle sue attività l'OdV esercita, tra gli altri, i seguenti poteri:

- **effettuare** tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- **accedere** presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- **disporre**, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello 231;
- **avvalersi**, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni aventi professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo;
- **disporre**, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare dal Consiglio di Amministrazione;
- nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, il Consiglio di Amministrazione dovrà **approvare** una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.);
- **procede** alla definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'Organismo, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, potrà essere rimessa allo stesso Organismo, il quale in questi casi dovrà disciplinare il proprio funzionamento interno. A tale proposito è opportuno che l'Organismo formuli un regolamento delle proprie attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, ecc.).

#### **4.6. Flussi informativi dell'OdV verso il vertice aziendale**

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. in via continuativa con l'Amministratore Delegato;
- ii. almeno annualmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Quanto alla linea di reporting di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'OdV predisporre:

- il rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);
- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

#### **4.7. Flussi informativi verso l'OdV**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ECOL STUDIO S.P.A. ai sensi del Decreto 231. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Funzione eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto 231 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello 231;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello 231 contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'OdV all'indirizzo e-mail "[odv231@ecolstudio.com](mailto:odv231@ecolstudio.com)" (con disposizione dell'OdV sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti e i collaboratori, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di ECOL STUDIO S.P.A., effettuano la segnalazione direttamente all'OdV mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della

Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede, in conformità alla normativa Whistleblowing, disciplinata dall'art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'OdV le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello 231 e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **4.8. Rapporti con la capogruppo**

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole Società riguardo all'attuazione del proprio Modello 231, è riconosciuto all'OdV della Capogruppo la facoltà di ricevere informazioni in merito all'applicazione del Modello 231 di ECOL STUDIO S.P.A.

In particolare, sono riconosciuti all'OdV della Capogruppo, sempre nel rispetto dell'autonomia delle diverse Società del Gruppo e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.), i seguenti poteri nei confronti delle controllate:

- potere di svolgere funzioni di coordinamento riguardo all'attuazione della Compliance 231;
- potere di effettuare, congiuntamente con l'OdV della Società interessata, particolari azioni di controllo sulle singole controllate del Gruppo nelle Aree Sensibili, avente rilievo anche per i processi della controllante.

Devono essere trasmesse all'OdV della Capogruppo le informative 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 i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### **4.9. Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello 231 sono conservati dall'OdV in un apposito database informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV previa autorizzazione dell'OdV. Quest'ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

## **5. DESTINATARI E ESTENSIONE DEL MODELLO 231**

### **5.1. Destinatari del Modello 231**

I principi e i contenuti del presente Modello 231 sono destinati ai componenti degli Organi Sociali, del Management, ai dipendenti di ECOL STUDIO S.P.A., e a tutti coloro che operano in Italia e all'estero per il conseguimento degli obiettivi di ECOL STUDIO S.P.A.

### **5.2. Attività di comunicazione interna**

La formazione e la comunicazione del Modello 231 sono importanti ed inderogabili requisiti della sua effettiva attuazione da parte dei soggetti che operano per ECOL STUDIO S.P.A.

Innanzitutto, è obiettivo primario della Società assicurare a tutti i soggetti interessati una corretta conoscenza del contenuto del Modello 231, degli obblighi che ne derivano nonché delle regole operative a cui deve conformarsi dalla sua quotidiana attuazione all'interno del complesso aziendale.

La comunicazione del Modello 231 in capo al personale aziendale sarà curata dalla Direzione Generale, con il supporto dell'Ufficio Capitale Umano in coordinamento con l'OdV.

Tale attività dovrà riguardare tutto il personale dipendente con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo.

Il Modello 231 adottato dalla Società è consegnato in copia dall'OdV a ciascun componente degli Organi Sociali e a ciascun responsabile di funzione di ECOL STUDIO S.P.A. Questi soggetti, ricevuta la comunicazione da parte dell'OdV, in concomitanza ad una formale audizione, sottoscriveranno una dichiarazione di conoscenza dei contenuti nel Modello 231 adottato da ECOL STUDIO S.P.A., che verrà archiviata e conservata dall'OdV.

L'adozione del Modello 231 è inoltre comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento della definitiva approvazione, mediante apposita comunicazione alla quale dovrà fare seguito il riscontro di ogni soggetto che, con consona modalità, dovrà dare atto di averne preso opportuna visione. Alle risorse assunte dopo l'adozione del Modello 231, invece, verrà consegnata copia del Modello 231 con dichiarazione di presa conoscenza, contestualmente all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

In ogni caso, il Modello 231 oppure una sintesi dei "Principi del Modello 231", adottato dalla Società, è reso disponibile a tutti i dipendenti tramite lo strumento del Touch Screen aziendale e presso l'Ufficio del Capitale Umano.

La sua diffusione a qualsiasi possibile soggetto interessato è garantita attraverso la pubblicazione dei principi generali del Modello 231 di ECOL STUDIO S.P.A. attraverso il sito internet aziendale.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti del Modello 231 adottato verranno tempestivamente comunicate con le stesse modalità, sotto il controllo dell'OdV.

### **5.3. Comunicazione a terzi**

I principi e i contenuti del Modello 231 adottato dalla Società sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali ECOL STUDIO S.P.A. intrattiene relazioni contrattuali.

L'informativa avviene, per i soggetti destinatari, attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello 231 e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

ECOL STUDIO S.P.A. provvede ad inserire nei contratti con controparti commerciali, finanziarie e consulenti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi etici stabiliti, la possibile risoluzione degli obblighi negoziali.

In ogni caso, nelle negoziazioni dell'azienda sarà standardizzato un corpus normativo di clausole che prevedono l'applicabilità del Modello 231 adottato dalla Società, salvaguardandone i principi e l'attuazione.

### **5.4. Attività di Formazione circa il Modello 231 e i suoi principi**

Ai fini dell'attuazione del Modello 231, la formazione del personale sarà gestita dal RSG, in coordinamento con l'Organismo di vigilanza e il Direttore Generale, e sarà articolata sui livelli di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'Ente: verrà effettuato un training iniziale di aggiornamento e predisposto una informativa con la messa a disposizione di documentazione di supporto;
- altro personale: verrà redatta una nota informativa interna sui principi di riferimento del Modello 231 e del Codice Etico e saranno inviate comunicazioni di aggiornamento sul contenuto e l'attuazione del Modello 231.

La struttura dei corsi di formazione verrà di volta in volta **approvata** dall'OdV su proposta del RSG in coordinamento con il Direttore Generale.

## 6. IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 6.1. Violazioni del Modello 231

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello 231 lede il rapporto di fiducia in essere tra l'autore della condotta e ECOL STUDIO S.P.A., comportando l'applicazione di provvedimenti di carattere sanzionatorio e disciplinare.

A titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la mancata osservanza nell'espletamento delle attività relative alle aree *"a rischio reato"*, delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo;
- il compimento di azioni o condotte, anche di negligenza o inerzia, non conformi alle prescrizioni del Modello 231;
- l'inosservanza di obblighi di informazione nei confronti dell'OdV previsti dal Modello 231, che:
  - 1) espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Decreto 231;
  - 2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Decreto 231;
  - 3) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto 231.

### 6.2. Sistema disciplinare adottato da ECOL STUDIO S.P.A.

Il sistema sanzionatorio si rivolge ai dipendenti, ai Responsabili di Funzione, agli Amministratori, all'Organo di Controllo e ai terzi con cui la Società entra in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari, prevedendo corrispondenti provvedimenti di sanzione.

L'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto 231 considera requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

La definizione di un sistema di sanzioni applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello 231 adottato dalla Società, dunque, è un presupposto per l'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente e rende efficiente l'azione di controllo dell'OdV, garantendone l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel Modello 231, lede di per sé sola il rapporto di fiducia in essere tra l'agente e ECOL STUDIO S.P.A. e comporta l'introduzione di azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se l'agente abbia posto in essere soltanto una violazione dei principi sanciti dal Modello 231 che non concretizzi un reato o non determini responsabilità diretta dell'Ente.

Per quanto concerne l'applicazione di sanzioni da comminarsi a seguito di violazioni al Modello 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si prevede l'applicazione del sistema disciplinare previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto 231 deve essere costantemente monitorata dall'OdV e dal Direttore Generale, ai quali dovrà essere garantito un adeguato flusso informativo in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

In caso di violazione delle disposizioni del Modello 231 adottato dalla Società, il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri generali:

- gravità dell'inosservanza;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa);



- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenze in capo alla Società;
- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità;
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenze dell'infrazione per la Società e per i dipendenti;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante ed importa l'applicazione di una sanzione più grave.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dalla instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e, per quanto possibile, di equità.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti, il Decreto 231 prevede che il sistema disciplinare rispetti i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalla contrattualizzazione collettiva di settore e aziendale, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili (in linea di principio tipizzate in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, in merito alle sanzioni irrogabili, in conformità a quanto prescritto dal Decreto 231, esse saranno adottate ed applicate nel rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali e aziendali applicabili ai contratti di lavoro.

La notizia della violazione del Modello 231 adottato dalla Società dovrà essere comunicata dall'OdV al Direttore Generale che provvederà all'espletamento della procedura di accertamento della violazione ed all'eventuale irrogazione della sanzione e/o archiviazione del procedimento, dandone notizia all'OdV.

L'OdV dovrà provvedere ad informare il Consiglio di Amministrazione della presunta violazione del Modello 231 perché possano provvedere ad assumere le opportune iniziative.

Quanto, infine, ai terzi che entrano in contatto con la Società in ragione di relazione di affari, nel caso in cui vengano accertate violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, si dovrà fare riferimento alle previsioni contenute nei relativi contratti.