



SINTESI
del
Modello di Organizzazione, Gestione
e Controllo

Indice sommario

Premessa e note introduttive alla lettura del documento	3
1. Breve presentazione della Società.....	4
2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	4
3. Le sanzioni e procedimento di accertamento.....	5
4. Reati commessi all'estero	6
5. Presupposti per l'esonero della responsabilità.....	6
6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato	7
7. Applicazione del modello	7
8. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili.....	8
9. Il Codice etico	8
10. Deleghe e procure	9
11. L'Organismo di Vigilanza	10
12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane	10
13. Il sistema disciplinare	11
14. Aggiornamento del Modello	11
15. Procedure e circolari aziendali e segnalazioni	12
16. Contenuti della parte speciale.....	12

Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento rappresenta la **sintesi del progetto di conformità e compliance** al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di organizzazione e gestione adottato dall'azienda.

Il Modello costituisce uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholder), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo (destinatari del modello), redatto al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali in essere.

Il modello di organizzazione e gestione, di cui il presente documento rappresenta una sintesi, è stato predisposto attraverso un progetto di valutazione dei rischi che ha coinvolto tutta l'organizzazione tramite diversi strumenti e momenti di incontro, come ad esempio le interviste con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale da tale analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Il Modello risulta attualmente in prima emissione.

Note terminologiche: per comodità di lettura è utilizzato il termine “*Società*” per Ecoconsult S.r.l., il termine “*Modello*” per Modello di organizzazione e gestione, il termine “*Decreto*” per Decreto Legislativo n. 231 del 2001.

Nota: il presente documento è di proprietà esclusiva di Ecoconsult e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte.

1. Breve presentazione della Società

Ecoconsult è una società di consulenza direzionale e tecnica nei settori ambiente, qualità, sicurezza, certificazione, modelli organizzativi “231” privacy e IT. Svolge la sua attività in tutti i settori industriali, commerciali, servizi del no-profit ed opera su tutto il territorio nazionale anche con sedi dedicate.

Nasce nel 1995 per iniziativa di alcuni importanti studi di dottori commercialistiche desideravano rispondere in modo efficace a nuovi bisogni dei loro clienti in aree da loro non trattate come la sicurezza sui luoghi di lavoro, la certificazione di qualità e le leggi ambientali, argomenti ormai determinanti per la crescita e lo sviluppo di ogni impresa.

Oggi Ecoconsult è il riferimento per oltre 3.000 aziende, fra le quali molti leader del made in Italy e dell'export italiano, in settori come la meccanica, i trasporti ed il turismo, l'enogastronomia, la comunicazione ed il comparto legno, arredo e moda.

Ecoconsult collabora con oltre 1.000 studi professionali, ha 4 sedi operative sul territorio nazionale e partecipa attivamente alle commissioni di studio degli ordini professionali, delle università, delle principali associazioni di categoria e degli enti di normazione ed accreditamento

Ecoconsult Academy per l'attività di formazione è certificata ISO 9001 e ISO 29990.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Le aree dei reati presupposto

- I. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione
- II. Reati societari e di abuso dei mercati
- III. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- IV. Reati contro la personalità individuale
- V. Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- VI. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- VII. Reati informatici
- VIII. Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata (reati transazionali e dichiarazioni mendaci)
- IX. Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- X. Reati in materia di violazione del diritto di autore
- XI. Reati ambientali
- XII. Cittadini privi di permesso di soggiorno

3. Le sanzioni e procedimento di accertamento

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 pone a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

- 1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- 2) sanzioni **interdittive**:
 - 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 concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- 3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
- 4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;

- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 del 2001.

Nel secondo caso il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

4. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Decreto Legislativo 231 del 2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero. I presupposti previsti dal Decreto su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

5. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 231 del 2001, dispone che l'ente non risponde 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 i 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 interno 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 cui alla precedente lettera b).

Il modello di organizzazione e di gestione è stato predisposto tenendo conto dei risultati delle seguenti attività:

Azione	Attività operative
Analisi del rischio e attività sensibili	Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e valutazione delle minacce e dei rischi
Predisposizione di procedure e protocolli	Redazione di specifici protocolli diretti a definire regole operative e a regolare la formazione per l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire
Controlli base da	Definizione di controlli base per la prevenzione di

inserire nelle procedure	comportamenti non corretti e delle modalità di gestione delle risorse finanziarie al fine di impedire la commissione di reati
Organismo di Vigilanza	Definizione di un Regolamento e dei flussi informativi minimi nei confronti dell'organismo stesso
Sistema sanzionatorio	Definizione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo

6. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

La Società ha adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con la Società nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Nella redazione del modello la Società si è richiamata ai principi generali indicati nel Codice etico ed alle linee guida di Confindustria per quanto applicabili.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il Modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal sistema disciplinare, coerente con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

7. Applicazione del modello

Per garantire l'efficacia dell'applicazione del modello ogni azione ed operazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile verificarne ragioni e autorizzazioni per ogni singola fase di processo.

Per tale motivo la gestione delle attività aziendali vede la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché alcuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati dalla Società con i fornitori sono essere riportate clausole che vincolano al rispetto del Modello e delle procedure specifiche applicabili; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, la Società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti significativi tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni societarie che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

8. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei compliance programme e dei sistemi di gestione, sulla base delle aree di rischio e in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, al fine di permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza, qualità).

Le procedure sono quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del Modello mentre le attività sensibili rappresentano i settori di attività ed i processi di business della Società che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto e nelle norme collegate.

Le funzioni organizzative coinvolte sono quelle individuabili dall'Organigramma della Società; le attività analizzate sono quelle specifiche di ogni profilo.

9. Il Codice etico

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori della Società.

L'obiettivo del Codice Etico è promuovere la cultura della qualità, dell'ambiente e dell'integrità nelle attività imprenditoriali a qualsiasi livello e nei rapporti fra gli individui, per la difesa della libera iniziativa e del valore imprenditoriale.

In particolare il gruppo Ecoconsult

1. Si comporta con correttezza morale e commerciale sia nei confronti delle aziende committenti sia nei confronti dei fornitori direttamente o indirettamente coinvolti; in particolare si impegna a non alimentare concorrenze sleali atte a arrecare danni materiali o morali tali da compromettere i principi a cui questo documento vuole ispirarsi.
2. Si comporta con correttezza nei confronti dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale tramite la predisposizione annuale di un piano di formazione documentato.
3. Pratica il fair play nei rapporti contrattuali, nell'assunzione del personale, nella competizione di mercato in un'ottica di leale concorrenza.
4. Comunica ed informa il mercato in modo veritiero, corretto, aggiornato nel tempo e se ne assume la completa responsabilità. Rispetta i diritti della proprietà intellettuale.
5. Considera la tutela dell'ambiente prevenendo ogni forma di inquinamento.

6. Non applica nessuna discriminazione per motivi di razza, religione, sesso, opinione politica, discendenza, origine sociale. Attua le leggi sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro e sulla Privacy.
7. Rispetta le legislazioni locali e comunque quelle definite in sede OIL in materia di diritti dei lavoratori per il lavoro infantile, minorile, per la libertà di associazione, il diritto di negoziazione, la costituzione di organizzazioni sindacali, la non discriminazione, la partecipazione alla contrattazione collettiva.
8. Non opera in ambiti che coinvolgano attività contro i diritti fondamentali dell'uomo, o contro i diritti dei lavoratori, contro l'equilibrio dell'ecosistema ed a sfavore dei diritti degli animali.
9. Crede nella certificazione come strumento per lo sviluppo economico, rispetta le norme tecniche degli enti normatori nazionali ed internazionali e collabora alla loro predisposizione. Si impegna a considerare gli aspetti etici fra le opportunità di finanziamento ed investimento presenti sul mercato.
10. Mantiene rapporti ispirati a correttezza ed integrità con la pubblica amministrazione e con i soggetti politici. Collabora allo sviluppo del proprio Paese partecipando e supportando le Associazioni di categoria rappresentative, partecipando lealmente alle attività comuni di promotion e ricerca.

Tutti i dipendenti e collaboratori della Società devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo.

10. Deleghe e procure

Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello.

Sono parte integrante dei sistemi di *responsabilità ed incarichi* gli organigrammi, i mansionari e le job description.

L'organo amministrativo gestisce tale attività tramite specifico protocollo e relative registrazioni.

11. L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, organo *interno* alla struttura della Società, ha il compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice di condotta e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere, costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa della Società. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione*.

L'organo amministrativo, basandosi sui principi di *autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione* propri di questa figura, provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza dotandolo di un budget annuo per lo svolgimento dei propri compiti e definendo un regolamento apposito che ne disciplini l'attività.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente una serie di informazioni tra cui: bilanci approvati, report enti di ispezione e certificazione, sanzioni e verifiche enti di controllo, infortuni ed indicatori di monitoraggio sulla sicurezza sul lavoro, sanzioni ai dipendenti, report Audit interni, segnalazioni e reclami/contenziosi dei clienti, azioni legali in corso.

12. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

Al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, Ecoconsult assicura una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con la società.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso un programma documentato.

Al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie e viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi ed alle regole fondamentali di comportamento.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Modello e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società.

Il sito internet viene utilizzato per la gestione della comunicazione istituzionale.

13. Il sistema disciplinare

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Modello e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Le norme comportamentali imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta. In caso di intervento delle autorità giudiziarie, sarà definita dall'Organo amministrativo, sentito l'Organismo di vigilanza, una specifica procedura per la gestione di tale aspetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale o del contratto di lavoro integrativo (quando presente). Per i soggetti legati alla Società da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel regolamento disciplinare allegato.

14. Aggiornamento del Modello

Il compito di curare l'aggiornamento del Modello è affidato, in conformità a quanto previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, all'Organismo di Vigilanza il quale, sulla base dei flussi informativi ricevuti e in seguito alle segnalazioni di avvenuti modifiche normative o organizzative, segnala all'Organo amministrativo l'esigenza di procedere ad una revisione documentale.

L'organo amministrativo, sentiti gli altri organi di controllo presenti, ha quindi il compito di deliberare in merito all'aggiornamento del Modello.

Possono essere cause di aggiornamento:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria;
- commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza annuale da disporsi mediante delibera dell'Organo amministrativo.

15. Procedure e circolari aziendali e segnalazioni

Le segnalazioni possono essere inviate, per iscritto e in forma non anonima con le seguenti modalità:

- e-mail: **odv231@ecoconsult.it**
- lettera all'indirizzo: Ecoconsult S.r.l. Via Carlo Goldoni 1, 20129 Milano - con dicitura riservata per l'Organismo di Vigilanza.

16. Contenuti della parte speciale

Nella parte speciale del presente documento sono previsti capitoli indipendenti per ogni area di dei possibili reati; per ogni area sono presenti:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza