

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

ECOLE ENTI CONFINDUSTRIALI PER L'EDUCATION

rev. del 6 dicembre 2017



Rev. n°	Data	Descrizione
00	Marzo 2011	Prima emissione: Approvato con delibera del CdA il 18.03.2011.
01	Novembre 2013	Revisione n° 1: Approvato con delibera del CdA il 20.11.2013. Aggiornamento per inserimento dei nuovi reati presupposto;
02	Novembre 2017	Revisione n° 2: Approvato con delibera del CdA il 06.12.2017. Aggiornamento per inserimento dei nuovi reati presupposto; Adottata diversa strutturazione delle parti che compongono il Modello ex-D.lgs 231/2001.

Parte generale

Definizioni

Attività Sensibili: attività e/o processi nel cui ambito potrebbero potenzialmente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Attività Strumentali: attività e/o processi attraverso i quali potrebbero crearsi, in ipotesi, i mezzi o le modalità per favorire e/o alimentare la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Codice: Codice Etico della Società Consortile Ecolle a.r.l.

Collaboratori, Consulenti: tutte le persone fisiche che erogano prestazioni professionali nei confronti della Società Consortile Ecolle a.r.l. senza vincolo di subordinazione, nonché soggetti che intrattengono rapporti di rappresentanza ed altri rapporti che si concretizzano in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale, nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la società verso terzi.

Decreto (anche D.lgs. 231/2001): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.

300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.

Destinatari: soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società Consortile Ecolle a.r.l.

Dipendenti: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società Consortile Ecolle a.r.l., ossia tutti i soggetti aventi con la stessa un contratto di lavoro subordinato di qualsivoglia natura, nonché i lavoratori con contratti di lavoro parasubordinato¹.

Modello (anche MOGC): il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Organismo di Vigilanza o OdV: Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Outsourcer: Fornitore o Società a cui la Società Consortile Ecolle a.r.l. ha esternalizzato, parzialmente o totalmente, un processo aziendale (ad es. gestione contabile, gestione delle paghe, ecc.) per il quale l'outsourcer continua ad essere giuridicamente responsabile anche ai sensi del Decreto.

Partner: Partner Commerciale della Società Consortile Ecolle a.r.l.

Pubblico Ufficiale e Incaricato di un pubblico servizio: rispettivamente colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa (art. 357 c.p.) e colui che a qualunque

¹ Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le

fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D.lgs. 276/2003.

titolo presta un pubblico servizio, intendendosi con pubblico servizio un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

P.A.: Pubblica Amministrazione.

Reati o Reati presupposto: sono i reati e gli illeciti amministrativi che fondano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai fini del Decreto.

Soggetto "Apicale": chi riveste, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione, di gestione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale.

0. IL D. LGS. 231/2001 (responsabilità amministrativa dell'Ente)

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti (organizzazioni), che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, a "vantaggio dell'organizzazione", o anche solamente "nell'interesse dell'organizzazione", senza che ne sia ancora derivato necessariamente un vantaggio concreto. Quanto sopra vale sia che il reato sia commesso da soggetti in posizione apicale che da soggetti sottoposti all'altrui direzione, inclusi i soggetti non necessariamente in organigramma, come consulenti o procacciatori. La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Di seguito l'estratto degli articoli del decreto 231/2001 che trattano del Modello in modo specifico:

Art. 5 Responsabilità dell'ente

1. 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).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Art. 6 Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), 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 reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Parte generale

- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di viola-

zioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di

sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa».

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

Art. 7.

Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, 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.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione 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.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Estrapolando dagli articoli di cui sopra i punti salienti possiamo dedurre i motivi principali per la realizzazione del Modello:

L'art. 5, comma 2, d.lgs. 231/2001, per espressa previsione legislativa, afferma che l'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 6 e l'art. 7 del D.Lgs. 231, peraltro, contemplano una forma di "esonero" da responsabilità dell'organizzazione se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed

Parte generale

efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

L'art. 6, co. 2, del D.Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. La norma segnala infatti espressamente le fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi.

1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

1.1 Funzione del modello organizzativo

Come dianzi riferito, il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, reca le disposizioni normative concernenti la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica*». La caratteristica peculiare del decreto è l'istituzione di un "meccanismo" attraverso il quale, articoli del codice penale e civile o articoli di leggi appositamente emanate, si "caricano" di una duplice potenzialità di perseguire i reati derivanti dalla loro violazione: una in capo alla persona fisica che lo ha commesso e una (quando si verifica la condizione dell'interesse e/o vantaggio per l'Ente) in capo all'Ente stesso.

L'operatività del "meccanismo" di cui sopra è ben evidenziata dalla seguente sequenza cronologica di leggi che hanno via via alimentato il "catalogo reati 231". Originariamente prevista per i **reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della P.A.** (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 ex art. 24), la responsabilità dell'ente è stata – per effetto di provvedimenti normativi successivi all'emanazione del D.lgs. 231/2001 – progressivamente estesa ad un'ampia serie di reati.

1) Come sopra citato la prima tipologia di reati cui, a mente del Decreto, consegue la responsabilità

amministrativa dell'ente è quella dei **reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione**, che vengono dettagliati agli artt. 24 e 25 del Decreto, ovvero:

indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 *ter* cod. pen.);

truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, Il comma n. 1 cod. pen.);

truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* cod. pen.);

frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640 *ter* cod. pen.);

corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen., art. 321 cod. pen.);

corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* cod. pen., art. 321 cod. pen.);

istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);

corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 cod. pen., art. 321 cod. pen.);

concussione (art. 317 cod. pen.);

malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* cod. pen.);

peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 *bis* cod. pen.).

induzione indebita a dare o promettere utilità (319 *quater* cod. pen.)

2) L'art. 25 *bis* del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge n. 409, del 23 settembre 2001 – richiama, poi, i **reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo** (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.).

3) Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'ente è, inoltre, costituita dai **reati societari**, categoria disciplinata dall'art. 25 *ter* del Decreto, disposizione introdotta dal D.lgs. n. 61, dell'11 aprile 2002, che individua le seguenti fattispecie, così come modificate dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262:

false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, che, però, non costituisce un reato presupposto);
falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* cod. civ.);
formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
aggiotaggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);

ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

4) Con la Legge n. 7 del 14 gennaio 2003 è stato introdotto l'art. 25 *quater*, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai **delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

5) Successivamente, la Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto l'art. 25 *quinquies*, a mente del quale l'ente è responsabile per la commissione dei **delitti contro la personalità individuale** (artt. 600, 600 *bis*, 600 *ter*, 600 *quater*, 600 *quater n.1*, 600 *quinquies*, 601 e 602 cod. pen.).

6) Anche se ECOLE S.c.a.r.l. non è una società quotata alla borsa valori, per completezza deve ricordarsi che la Legge n. 62 del 18 aprile 2005 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la Legge n. 262 del 28 dicembre 2005, meglio conosciuta come la Legge sul Risparmio, hanno ancora incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. È stato, infatti, introdotto l'art. 25 *sexies* del Decreto, relativo ai **reati di abuso dei mercati** (c.d. **market abuse**; artt. 184 e 185 del D.lgs. n.58 del 1998).

7) La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25 *quater* 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 583 *bis* cod. pen.)

8) La Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il

crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per **alcuni reati aventi carattere transnazionale**. La fattispecie criminosa si considera tale quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto alla territorialità: sia commessa in più di uno Stato; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

I reati a tale fine rilevanti sono:

associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);

associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);

associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* del DPR n. 43/1973);

associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. 309/1990);

traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);

intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

all'Autorità giudiziaria;

favoreggiamento personale (art. 377 bis e 378 cod. pen.).

9) La legge n. 123/2007 ed il successivo Testo Unico in tema di salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81 del 9

aprile 2008), hanno introdotto la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del Decreto).

10) Il D.lgs. 21 novembre 2007, n. 231, "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione", ha poi inserito nel Decreto (art. 25-octies), quali nuovi reati presupposto, i delitti di **ricettazione** (art. 648 c.p.), **riciclaggio** (art. 648-bis cod. pen.) e **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 648-ter cod. pen.).

11) La legge 18 marzo 2008, n. 48, in tema di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, ha previsto la responsabilità dell'ente in relazione ai **reati informatici** di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 491-bis e 640-quinquies del codice penale (art. 24-bis).

12) La Legge 15 luglio 2009, n. 94 (in S.O. n. 128 relativo alla G.U. 24/07/2009) ha disposto (con l'art. 2) **l'introduzione dell'art. 24-ter** che prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai **reati di criminalità organizzata** di cui agli articoli 416, 416 bis, 416 ter del codice penale e Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309.

13) La Legge 23 luglio 2009, n. 99 (in S.O. n. 136 relativo alla G.U. 31/07/2009 n. 176) ha disposto (con l'art. 15) **l'introduzione dell'art. 25-bis.1 e dell'art. 25-novies** oltre la **modifica di**

alcune parti dell'art. 25-bis che prevedono la responsabilità dell'ente in relazione ai **delitti contro l'industria e il commercio**, di cui agli articoli 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater del codice penale e ai **delitti in materia di violazione dei diritti d'autore** di cui agli articoli 171 e seguenti bis, ter, septies, octies L. 22 aprile 1941 n° 633.

14) La Legge 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009 n. 188) ha disposto (con l'art. 4) **l'introduzione dell'art. 25-novies** il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale.

15) Il D.Lgs. 7 luglio 2011 pubblicato sulla G.U. n. 177 del 1 agosto 2011 in attuazione della direttiva 2008/99/CE che ha disposto **l'introduzione dell'art. 25-undecies "Reati ambientali" nel D.Lgs. 231/2001 al quale è pure stato aggiunto l'art. 25-decies che ha accolto il già esistente reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale precedentemente collocato nell'art. 25-novies.**

16) Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 che ha disposto **l'introduzione dell'art. 25-duodecies "Reati di impiego di lavoratori irregolari" nel D.Lgs. 231/2001**, recante disposizioni in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini dei paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

17) La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella

pubblica amministrazione", dispone l'integrale sostituzione **dell'art. 2635 codice civile** (Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità) introducendo nel D.lgs. 231/2001 il reato di **corruzione tra privati** tra i già esistenti reati societari (art. 25-ter). Sono state inoltre introdotte modifiche all'art. 25 del D.lgs. 231/2001 (di cui è stata modificata la rubrica che diviene "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione"), introducendo un nuovo reato previsto **dall'art. 319 quater cod. pen. - "induzione indebita a dare o promettere utilità"** - e modificando/sostituendo i seguenti articoli del cod. pen. già compresi nel D.lgs. 231/2001: art. 317, art. 318, art. 320, art. 322, art. 322bis.

18) Il D.lgs. 4 marzo 2014, n. 39 pubblicato sulla G.U. n. 68 del 22 marzo 2014 che ha disposto l'integrazione **dell'articolo 25-quinquies** (Delitti contro la personalità individuale) con l'inserimento al comma 1, lettera c), del reato di cui **all'art. 609-undecies "adescamento di minorenni"**. Questa legge ha quindi impatto sul D.lgs. 231/2001 e sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti per effetto dell'integrazione dell'art. 25-quinquies di detto decreto.

19) La legge 17 aprile 2014 n. 62 dispone la sostituzione dell'articolo 416-ter del codice penale con il seguente: "Art. 416-ter - (Scambio elettorale politico-mafioso). - Chiunque accetta la promessa di procurare voti mediante le modalità di cui al terzo comma dell'articolo 416-bis in cambio dell'erogazione o della promessa di erogazione di denaro o di altra utilità è punito con la reclusione da quattro a dieci anni. La stessa pena si applica a chi promette di procurare voti con

le modalità di cui al primo comma". Questa legge ha impatto sul D.lgs. 231/2001 e sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dagli enti in quanto l'articolo 416-ter del codice penale è compreso nell'art. 24-ter di detto decreto.

20) La legge 15 dicembre 2014 n. 186, pubblicata sulla G.U. n. 292 del 17/12/2014, ha disposto l'integrazione **dell'articolo 25-octies** (reati di ricettazione e riciclaggio) con l'inserimento del nuovo articolo Art. 648-ter.1. **"Autoriciclaggio.** - Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale".

21) La legge 22 maggio 2015 n. 68, pubblicata sulla G.U. n. 122 del 28/05/2015, ha disposto l'inserimento nel codice penale del nuovo titolo VI-bis "Dei delitti contro l'ambiente" che ha introdotto, nel primo comma dell'art. 25 undecies - Reati ambientali, solo le seguenti fattispecie:
Inquinamento ambientale (art. 452-bis);
Disastro ambientale (art. 452 quater)
Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies)
Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies)
Circostanze aggravanti (art. 452 octies)

22) La legge 27 maggio 2015 n. 69 ("Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"), in vigore dal 14 giugno 2015, modifica, tra l'altro, **l'art 25-ter del d.lgs. 231/2001**. Tra i punti principali c'è un aumento delle pene per i reati più gravi contro la Pubblica amministrazione, ma anche sconti di pena per pentiti e collaboratori. La legge introduce tra l'altro il delitto di falso in bilancio, obbliga i condannati a restituire il maltolto e rinforza i poteri dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Inoltre con l'introduzione di un nuovo art. 2621-ter codice civile, si prevede una ipotesi di non punibilità per particolare tenuità del falso in bilancio.

23) La Legge n. 199/2016 ha modificato l'articolo 603 bis c.p. (intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro), in vigore dal 4 novembre 2011, e modifica, tra l'altro, l'articolo 25-quinquies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ("Delitti contro la Personalità individuale") a cui viene aggiunto. Tale fattispecie appare riferibile soprattutto agli appalti di lavori e servizi in cui sono generalmente impiegati lavoratori non altamente qualificati e specializzati, e pertanto possono trovare collocamento lavoratori in stato di bisogno (pulizie, piccoli lavori edili e di manutenzione, facchinaggio, etc.).

24) Con il D.Lgs. n. 38 del 15/03/2017 (pubblicato nella G.U. n. 75 del 30/03/2017) sono state introdotte alcune modifiche al Codice Civile ed in particolare alla disciplina della corruzione tra privati, in attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22/07/2003.

Rispetto alla precedente formulazione (art. 2635 C.C. inserito nell'art. 25-ter ex

D.Lgs. 231/2001), i soggetti punibili sono stati ampliati e ricomprendono tutti quelli che svolgono funzioni direttive ed anche coloro che pongono in essere la condotta per interposta persona. La condotta punita è stata estesa, oltre che alla sollecitazione e ricezione, anche all'accettazione della promessa di ricevere denaro o altra utilità non dovuti. La finalità del reato è quella di compiere od omettere un atto in violazione degli obblighi dell'ufficio o di fedeltà e non è più richiesta la prova di un danno per la società. E' rimasta invece la procedibilità a querela di parte, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza.

Il provvedimento inoltre introduce il reato di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.) ed inasprisce le sanzioni per l'ente nel caso in cui il corruttore sia soggetto che abbia agito in nome e nell'interesse dell'ente, prevedendo l'applicazione delle sanzioni interdittive.

25) In data 15 novembre 2017 la Camera dei Deputati ha definitivamente approvato la legge sul cosiddetto "Whistleblowing" (sulla base della Proposta di Legge n°3365-B) che introduce nel nostro ordinamento le norme per la tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato. La legge indica esplicitamente quqli integrazioni sono da apportare all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 (inserimento dei commi 2 bis, 2 ter e 2 quater).

Il Decreto prevede anche situazioni antecedenti alla potenziale realizzazione dei reati e evoluzioni successive dell'ente dopo la realizzazione di reati:

Delitto Tentato

Il Decreto prevede e regola i casi in cui il delitto si realizzi solo nelle forme del

tentativo. L'art. 26 del Decreto stabilisce che "le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto 231/2001. L'ente non risponde dei delitti tentati quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

Responsabilità e vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità qualora la Società modifichi la propria struttura successivamente alla commissione di un reato (Art. 28, 29, 30, 31, 32 e 33 del Decreto).

In caso di trasformazione o fusione, la società risultante dalla modifica è responsabile dei reati commessi dall'ente originario, con conseguente applicazione delle sanzioni irrogate. In caso di scissione parziale, rimane impregiudicata la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione sono solidamente obbligati, limitatamente al valore del patrimonio trasferito, al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati anteriori alla scissione. Le sanzioni interdittive eventualmente comminate si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso. In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidamente obbligato con il cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e comunque nei limiti del valore dell'azienda ceduta e delle sanzioni pecuniarie risultanti dai libri contabili obbligatori, o di cui il

Modello organizzativo

cessionario era comunque a conoscenza.

Il Decreto Legislativo 231/2001 consente, tuttavia, all'Ente, nel caso in cui esso dimostri la sua assoluta estraneità istituzionale ai fatti criminosi, di esimersi da tale responsabilità amministrativa (il cosiddetto "scudo protettivo") in occasione della commissione di un reato compreso tra quelli richiamati dal decreto, con conseguente accertamento di responsabilità esclusivamente in capo al soggetto agente che ha commesso l'illecito.

La suddetta estraneità dell'Ente ai fatti criminosi va comprovata attraverso la dimostrazione della funzionalità di un complesso di norme organizzative e di condotta (il cosiddetto "Modello di Organizzazione Gestione e Controllo") idonee a prevenire la commissione degli illeciti *de quo*.

Per quanto riguarda l'attribuzione alla persona giuridica dei reati diano indicati, il "meccanismo" dell'imputazione prevede che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, D.lgs. n. 231/2001, Ecole S.c.a.r.l. possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

da soggetti in posizione formale apicale, vale a dire 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;

da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;

da soggetti direttamente subordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla

vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Scopo del presente modello organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, se necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

Il modello organizzativo include:

elenco dei reati presupposto;

descrizione dei reati individuati dal D.lgs. n. 231/2001, in relazione alla realtà giuridico/organizzativo/operativa di Ecole S.c.a.r.l.;

elenco dei processi e degli eventi rientranti nella casistica prevista dal D.lgs. n. 231/2001 e considerati rilevanti per Ecole S.c.a.r.l.

indicazione delle procedure organizzative specifiche e degli elementi di controllo identificati al fine di prevenire o limitare le situazioni a rischio di reato connesse a tali eventi e processi;

descrizione delle attività dell'Organismo di vigilanza, identificato da Ecole S.c.a.r.l., per garantire il rispetto del sistema organizzativo adottato e la vigilanza sull'operato dei destinatari;

il sistema sanzionatorio adottato per la violazione delle regole e delle procedure previste dal modello;

la descrizione delle modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del modello.

I principi contenuti nel presente modello organizzativo e di gestione devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi della Società, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un

monitoraggio costante dell'attività, devono consentire alla Società stessa di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato e comunque eliminare i suoi effetti.

1.2 Formazione del modello organizzativo

A seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 231/2001, Ecole S.c.a.r.l. ha avviato una serie di attività, al fine di predisporre il modello organizzativo previsto dal decreto legislativo.

Le attività svolte sono state le seguenti: *mappatura dei rischi e identificazione delle attività sensibili*: è stata effettuata un'indagine sulla complessiva organizzazione dell'ente, analizzando la documentazione disponibile e mantenendo una serie di contatti personali con le figure-chiave nell'ambito della struttura associativa, per individuare le attività potenzialmente in grado di ingenerare rischi in ordine all'eventuale commissione dei reati o illeciti; per ciascuna attività sensibile individuata sono state verificate le modalità di gestione approntate dalla società e il sistema di controllo in essere;

individuazione degli interventi di miglioramento del sistema di controllo: sulla base della situazione rilevata e degli scopi del D. Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le possibili azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello di organizzazione; si è, quindi, proceduto alla definizione di un elenco degli interventi ed alla parallela stesura del presente modello organizzativo;

1.3 Elementi fondamentali del modello organizzativo

Nella redazione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti, in quanto strumenti di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle deleghe e delle responsabilità in vigore, anche con riferimento alle procedure già in essere per la gestione del sistema di qualità di ente.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, Ecole S.c.a.r.l. ha identificato:

lo Statuto della Società Consortile Ecole a r.l.;

il Regolamento della Società Consortile Ecole a r.l.;

il codice etico;

il sistema sanzionatorio;

il Sistema Qualità adottato ed applicato presso ciascuna sede operativa;

il sistema Organizzativo e di controllo societario (Consiglio di Amministrazione, Sindaci, Revisori) supportato da linee guida organizzative e procedure amministrative / contabili;

le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231/01 predisposte da Confindustria.

Sono stati inoltre tenuti presenti i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/2001, quali:

l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di attuare efficacemente il modello organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti associativi e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;

l'attività di verifica del funzionamento del modello con eventuale successivo aggiornamento;

la sensibilizzazione e la diffusione all'interno di Ecole S.c.a.r.l. delle regole e delle procedure stabilite.

1.4 L'adozione del Modello Organizzativo

La Società Consortile Ecole a r.l. ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione e gestione, facendolo adottare da parte del Consiglio di Amministrazione, e di procedere all'istituzione dell'Organismo di vigilanza.

L'analisi della realtà di Ecole S.c.a.r.l., effettuata al fine di definire le aree di rischio rilevanti per la società stessa, ha consentito di identificare i seguenti «processi sensibili»:

Gruppo I

Processi ed eventi sensibili rispetto ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (truffa, corruzione, concussione, istigazione alla corruzione, alla corruzione in atti giudiziari, alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri)

rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione e fondi interprofessionali;

gestione (progettazione, conduzione, eventuale rendicontazione, fatturazione, riscossione) di prestazioni di servizi di formazione e al lavoro finanziate da soggetti pubblici;

ottenimento e utilizzo di contributi e finanziamenti erogati dallo Stato, dalle Regioni, da altri enti locali, dall'Unione Europea: per attività anche non direttamente collegate all'erogazione di servizi di formazione e al lavoro;

ispezioni e predisposizione di documentazione specifica su richiesta della Pubblica Amministrazione;

contenziosi con la Pubblica Amministrazione;

cause civili e penali che prevedono il ricorso alla Magistratura ordinaria;

collegamenti telematici o trasmissione di dati a enti pubblici e privati; adempimenti amministrativi.

Gruppo II

Processi ed eventi sensibili rispetto ai reati societari e corruzione tra privati
bilanci e informazioni economico - finanziarie;
operazioni straordinarie;
acquisti/vendita di beni e servizi.

Gruppo III

Processi ed eventi sensibili rispetto ai reati contro la fede pubblica (falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento)
acquisti di beni o servizi;
transazioni monetarie in contanti.

Gruppo IV

Processi ed eventi sensibili rispetto ai reati contro la persona (omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime)
1. sicurezza sui luoghi di lavoro.

Gruppo V

Processi ed eventi sensibili rispetto ai reati contro il patrimonio (riciclaggio, auto-riciclaggio, ricettazione)
acquisti di beni o servizi.
operazioni straordinarie;

Gruppo VI

Processi ed eventi sensibili rispetto ai delitti contro l'ordine pubblico (associazione per delinquere, criminalità organizzata)
rapporti con i fornitori;
rapporti con i clienti;
rapporti con i partners.

Gruppo VII

Processi ed eventi sensibili rispetto ai delitti in materia di diritto d'autore
riproduzione di materiale didattico;
riproduzione di software.

Gruppo VIII

Processi ed eventi sensibili rispetto ai delitti informatici

disponibilità e utilizzo dei dispositivi informatici;
gestione degli accessi e tracciabilità del flusso di dati

Gruppo IX

Processi ed eventi sensibili rispetto ai delitti contro l'ambiente

gestione e smaltimento rifiuti.

Gruppo X

Processi ed eventi sensibili rispetto ai delitti contro la personalità individuale (quali l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro) e l'impiego di lavoratori il cui permesso di soggiorno è irregolare

selezione, assunzione, gestione di dipendenti e collaboratori;
selezione e gestione di appaltatori di servizi.

Nel caso in cui venga commesso un reato nell'ambito dei processi ed eventi sensibili suindicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge, se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi e, se esiste un vantaggio e/o un interesse dell'ente, anche la responsabilità amministrativa dello stesso.

1.5 Struttura del Modello Organizzativo di Ecole S.c.a.r.l.

Il Modello di Ecole S.c.a.r.l. è un insieme articolato e organizzato di documenti che sono da considerare come un corpo unico. In separato documento, "Linee guida di gestione del MOGC", sono indicate le modalità operative per il mantenimento dell'efficacia del Modello nel tempo nonché il suo rapporto, distinto ma interrelato, con altri sistemi di gestione certificati (ISO).

L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati risponde all'esigenza di facilitare un più efficiente aggiornamento (i vari documenti sono aggiornabili separatamente; ciascuno è contraddistinto da un indice di revisione e dalla data che consentirà di mantenerne traccia) e di salvaguardare la riservatezza di alcuni di essi (es. le schede rischio). In dettaglio il documento "Modello" è così composto:

Parte generale;

Parte speciale.

Inoltre sono parte integrante del presente documento:

Allegato "1": Il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società Consortile Ecole a r.l.. Il Codice Etico è un documento autonomo che contiene i principi fondamentali della sulla base dei quali il MOGC è stato elaborato. Viene allegato in quanto parte integrante del MOGC;

Allegato "2": Sistema organizzativo: che contiene l'organigramma della Società Consortile Ecole a r.l. e la descrizione dei principali compiti;

Allegato "3": Mappa dei rischi (Database Rischi - testo più schede reato), elaborata con la metodologia del *control and risk self assessment* finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui richiamata e agli atti della Società Consortile Ecole a r.l.;

Allegato "4": Elenco Linee guida e Procedure valide per processi / attività "sensibili 231";

2 L'ASSETTO DELLA SOCIETA'

2.1 I fini e l'organizzazione della Società Consortile Ecolè a r.l.

ECOLE nasce come interlocutore per la formazione e i servizi al lavoro sorto dalla sinergia tra diverse associazioni del sistema confindustriale Assolombarda, Confindustria Alto Milanese, Confindustria Como, Confindustria Lecco, Confindustria Monza e Brianza, Confindustria Pavia, Confindustria Sondrio e UCIMU-Sistemi per Produrre - attraverso le rispettive società di servizi, che da tempo operano nel sistema di formazione continua regionale e nazionale nell'ambito del regime di accreditamento della Regione Lombardia.

Le associazioni rappresentano più di 10 mila imprese e 500 mila addetti e sono attive su un territorio che comprende le province di Como, Lecco, Lodi, Milano, Monza e Brianza, Pavia e Sondrio, e che, grazie alla presenza di UCIMU-Sistemi per Produrre, raggiunge i confini nazionali.

ECOLE, Enti CONfindustriali Lombardi per l'Education, ha due obiettivi principali:
promuovere, organizzare e coordinare iniziative di formazione, orientamento, addestramento e perfezionamento professionale, anche grazie alla possibilità di accedere ai finanziamenti dedicati;
progettare e gestire i servizi al lavoro, anche alla luce dei nuovi interventi di legge in materia, primo fra tutti il supporto alla riqualificazione e ricollocazione di lavoratori in CIG o in mobilità.

Le società consorziate in ECOLE sono:
AIMB Servizi S.c.a.r.l., società di servizi di Confindustria Monza e Brianza;
Assoservizi Legnano S.c.a.r.l., Assoservizi, società interamente partecipata da Assolombarda;
Confindustria Sondrio Servizi S.c.a.r.l.;
Consulindustria SURL, società di servizi interamente controllata dall'Unione Industriali della Provincia di Pavia;
Probest Service S.p.A., società di servizi del Gruppo UCIMU - Sistemi per Produrre, Associazione dei Costruttori italiani di macchine utensili, robot e automazione;
Unindustria Servizi, società di servizi di Confindustria Como;
Union Service S.c.a.r.l., interamente controllata da Confindustria Lecco.

2.2 I protocolli della Società Consortile Ecolè a r.l. (Linee guida, Procedure)

I protocolli sono le procedure operative che, attraverso atti, disposizioni, provvedimenti interni, vengono implementate e determinano l'attuazione del Modello; sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione. Sono approvati dal Direttore Generale previo parere positivo dell'Organismo di Vigilanza.

Attualmente Ecolè S.c.a.r.l. si è dotata di un corpus di policies e procedure operative per regolamentare le principali aree di attività. A queste vanno aggiunte le linee guida di sistema che hanno lo scopo di mantenere nel tempo l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del sistema certificato ISO 9001:2015; segue dettaglio di policies e procedure operative:

General Policies

PRO GS 01 - Policy aziendale omaggistica

Assetto della società

PRO GS 02 - Policy aziendale controlli in itinere

PRO GS 03 Travel policy

PRO GS 04 Policy firma elettronica

PRO GS 05 Policy inserimento nuovi collaboratori

PRO GS 06 Communication Policy

Procedure amministrative

PRD_01 attività a bando

PRD_02 servizi al lavoro

PRD_03 controllo economico contabilità e adempimenti

PRD_05 rendicontazione

PRD_07 attività accantonato

Quanto sopra costituisce la dotazione di normative interne esistente alla data corrispondente all'Ed. n.3 del Modello. L'elenco mantenuto costantemente aggiornato è riportato nell'allegato n. 4.

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 La costituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

sull'osservanza del modello organizzativo da parte dei membri del CdA, dei dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori esterni, degli appaltatori di opere e servizi e del personale da costoro impiegato nell'esecuzione degli appalti;

sull'efficacia e sull'adeguatezza del modello in relazione alla struttura associativa e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;

sull'opportunità di aggiornamento del modello organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni associative, statutarie o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Da tale caratterizzazione discendono:

l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza, onde non far venire meno la sua autonomia;

la posizione di indipendenza dei membri che compongono l'Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta

affidabilità in ragione delle capacità personali loro riconosciute.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e la relativa delibera determina anche l'eventuale compenso e il budget di spesa di cui disporre per lo svolgimento delle proprie attività.

L'incarico per i componenti dell'Organismo di Vigilanza è redatto in forma scritta e comprende apposita dichiarazione di insussistenza di cause di ineleggibilità e di impegno a informare tempestivamente il Consiglio di Amministrazione qualora sopravvengano cause di ineleggibilità del proprio mandato e a rispettare i principi di riservatezza, autonomia ed indipendenza precedentemente richiamati.

L'Organismo di Vigilanza è composto da almeno:

1 membro interno

2 o più membri esterni; il ruolo di Presidente è attribuito ad un membro esterno.

Tale composizione costituisce il limite minimo per la sua validità. Il Consiglio di Amministrazione può nominare altri membri (fino ad un massimo complessivo di 5 per l'intero Organismo), oltre a quelli indicati in precedenza, esterni o interni, garantita però la prevalenza numerica dei componenti esterni rispetto a quelli interni.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza di Ecolè S.c.a.r.l. indica come risolvere eventuali situazioni di pareri discordi dei suoi componenti che potrebbero manifestarsi relativamente ad azioni che l'Organismo di Vigilanza dovesse intraprendere per risolvere situazioni pregiudizievoli per l'effettiva applicazione del Modello (ad esempio, proporre sanzioni disciplinari nei confronti di soggetti che violano le prescrizioni del Modello). In particolare il regolamento assicura per le situazioni di significativo disaccordo tra i vari

Organismo di vigilanza

componenti l'OdV l'obbligo di comunicazione di tale situazione all'Organo Amministrativo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per 3 anni; il mandato è rinnovabile. In caso di dimissioni di uno dei componenti, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica, ma in questo caso il Consiglio di Amministrazione deve immediatamente provvedere a deliberare la nomina del nuovo componente.

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del decreto n. 231/2001 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, la scelta dei membri dell'OdV avviene in modo da garantire in capo allo stesso i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione richiesti dalla Legge per tale delicata funzione.

L'OdV è professionalmente capace ed affidabile.

REQUISITO DI AUTONOMIA

L'OdV è dotato di autonomia decisionale in un duplice significato: è autonomo nei confronti di Esole, nel senso che svolge il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti e le sue attività e decisioni non possono essere sindacate da alcun altro organo dell'Ente medesimo, quand'anche di tipo apicale; è autonomo in senso "regolamentare", vale a dire che ha la possibilità di autodeterminare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni previste dal presente Modello.

È data, in ogni caso, facoltà all'OdV di riunirsi, secondo la periodicità che riterrà opportuna.

REQUISITO DI INDIPENDENZA

I membri dell'OdV non devono trovarsi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con l'Ente. Gli eventuali membri interni dell'OdV devono essere scelti tra coloro che non hanno responsabilità di negoziazione e conclusione degli affari nelle aree maggiormente esposte a potenziali reati "231"; preferibilmente i membri interni sono da individuare tra coloro che già svolgono attività di verifica e controllo (es. responsabili qualità, auditor interni qualità e sicurezza, etc.).

REQUISITO DI PROFESSIONALITÀ

I profili dei componenti garantiscono al collegio la giusta sinergia di competenze relative a:

sistemi di controllo interno, tecniche di analisi e valutazione dei rischi, misure per il loro contenimento, campionamento statistico e metodologie per l'individuazione di frodi;

diritto e responsabilità d'impresa; organizzazione aziendale.

Tali competenze professionali, unite all'indipendenza come sopra esplicitata, garantiscono l'obiettività di giudizio dell'OdV.

REQUISITO DELLA CONTINUITÀ DI AZIONE

L'OdV opera senza soluzione di continuità, a garanzia di efficace e costante attuazione del Modello. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutte le informazioni ed alla documentazione necessaria per effettuare le verifiche programmate in esecuzione dell'attività di controllo prevista nel Modello e dispone anche di adeguate risorse finanziarie, sulla base di un budget annuale, approvato dal CdA, su proposta dell'OdV stesso che si vincola all'obbligo di rendicontazione annuale. In presenza di situazioni eccezionali od urgenti l'OdV può

Organismo di vigilanza

impegnare risorse eccedenti la propria autonomia di spesa, ma in tal caso deve darne immediata e dettagliata comunicazione al CdA.

REQUISITI DI ONORABILITÀ E CAUSE DI REVOCA

I componenti dell'OdV, al momento della nomina e per tutta la durata del loro incarico, non devono:

rivestire incarichi esecutivi o delegati nel Consiglio di Amministrazione di Esole;

svolgere funzioni di business per conto di Esole;

intrattenere rapporti di affari con Esole, o con i singoli componenti del CdA ;

avere rapporti con o far parte del nucleo familiare degli Amministratori, intendendosi per nucleo familiare quello costituito dal coniuge e dai parenti ed affini entro il quarto grado;

essere stati membri di Organismi di Vigilanza di enti sottoposti a sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001, nel corso del relativo mandato;

essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità Giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

essere stati condannati, ovvero essere sottoposti ad indagine, per qualunque dei reati richiamati dal D.Lgs.231/01;

essere sottoposti ad un procedimento penale suscettibile di concludersi con una condanna a pena detentiva:

per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;

per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;

per un delitto contro la P.A., l'amministrazione della Giustizia, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

per un delitto contro la persona.

Le preclusioni di cui sopra valgono altresì in caso di applicazione della

pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento) salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione di Esole e allo stesso OdV l'insorgere di una delle condizioni ostative di cui sopra.

Cause esclusive di revoca dell'OdV sono le seguenti:

grave inadempimento agli obblighi di vigilanza e di controllo;

prolungata inattività;

mancata segnalazione di situazioni critiche al Consiglio di Amministrazione.

3.2 Poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

verifica l'attuazione dei Protocolli di controllo previsti dal Modello riferendone gli esiti al Consiglio di Amministrazione: in caso di mancato intervento del Consiglio di Amministrazione su una grave violazione del Modello Organizzativo e dei suoi elementi costitutivi, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'Assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti del caso;

conduce verifiche periodiche sulla base di un Piano Annuale di Attività sulle aree sensibili e, più specificamente, su determinate operazioni o atti di particolare criticità;

conduce ricognizioni sulle attività della società Esole S.c.a.r.l. ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati;

attraverso la verbalizzazione di tutte le attività svolte contribuisce a raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;

verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni

Organismo di vigilanza

competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie; per svolgere tali attività ha libero accesso agli archivi delle funzioni coinvolte e alle procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure organizzative definite; riceve flussi informativi dalle singole funzioni, relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001; ove dalle verifiche effettuate emergano delle situazioni anomale, l'Organismo di Vigilanza si attiva con specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate;

raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello organizzativo, aggiornando la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;

si coordina con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

monitora e promuove le iniziative di informazione e formazione dirette alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

verifica gli accordi e contratti con Collaboratori e Consulenti con particolare riferimento al processo di selezione e assunzione / conferimento dell'incarico (potenziali conflitti d'interessi, ex- pubblici dipendenti con precedenti rapporti autoritativi con

l'Ente, incarichi da svolgere nell'ambito della P.A. per conto dell'Ente, etc.).

Le modalità operative per l'attuazione di quanto sopra sono riportate in un "Regolamento dell'OdV", redatto dallo stesso OdV e non soggetto all'approvazione da parte di altri Organi di Ecole.

3.3 L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza si realizza continuativamente verso il Consiglio di Amministrazione e prevede un momento formale, almeno una volta l'anno, in cui l'Organismo di Vigilanza predisponde una relazione scritta sull'attività svolta nel corso dell'anno, sui controlli e sulle verifiche eseguiti, nonché sull'eventuale necessità di aggiornamento della mappatura delle attività sensibili alla commissione dei reati, allegando un piano delle attività previste per l'anno successivo.

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dal Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

3.4 Obblighi di informazione

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, dei dirigenti, dei consulenti, dei fornitori o di altri collaboratori che hanno il dovere di riferire di fatti, azioni od omissioni che si discostano da quanto previsto nel Modello Organizzativo e che quindi potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Coloro che intendano segnalare una violazione (o presunta violazione) del

Organismo di vigilanza

modello organizzativo, devono contattare il Direttore Generale e l'Organismo di vigilanza. Tuttavia, qualora il dipendente abbia oggettiva ragione di non rivolgersi alle figure interne all'organizzazione, può riferire esclusivamente all'Organismo di Vigilanza.

I consulenti, i fornitori e gli altri collaboratori, per quanto riguarda l'attività svolta nei confronti o per conto di Ecole S.c.a.r.l., effettuano le segnalazioni direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate in forma scritta e preferibilmente in forma non anonima. Coloro che in buona fede inoltrano segnalazioni devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Ecole S.c.a.r.l. e delle persone accusate erroneamente o in mala fede. Questa disposizione è conforme a quanto previsto dalla legge sul "Whistleblowing" approvata dalla Camera dei Deputati il 15 novembre 2017 riguardante sia il settore pubblico che il settore privato.

Per consentire un flusso diretto delle eventuali segnalazioni verso l'OdV è stata istituito anche un indirizzo e-mail con accesso riservato ai soli componenti dello stesso:

ODV@myecole.it

in aggiunta al più tradizionale indirizzo di posta - **all'attenzione dell'OdV di Ecole S.c.a.r.l., via Chiaravalle 8, 20122 Milano**

L'Organismo di Vigilanza valuterà le notizie ricevute e l'opportunità di eventuali provvedimenti conseguenti, sentendo eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto l'eventuale archiviazione.

Laddove riscontri una violazione provvede a segnalare al Presidente di Ecole S.c.a.r.l. o al Consiglio di Amministrazione.

Le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza devono essere raccolte e conservate in una specifica sezione dell'apposito archivio, al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo.

Tra le informazioni che devono essere rese disponibili e trasmesse all'Organismo di Vigilanza dalle funzioni competenti si citano:

il sistema di deleghe e procure di Ecole S.c.a.r.l. ed ogni eventuale modifica e/o integrazione;

i mutamenti dell'assetto organizzativo di Ecole S.c.a.r.l. o di singole aree;

le richieste di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, nei confronti di Stato, altri enti pubblici o Comunità Europea, nonché le notizie riguardo alle successive modalità di erogazione ed utilizzo di tali fondi;

eventuali rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

gli esiti delle attività di controllo previste dalla norma UNI EN ISO 9001 ed in particolare i rapporti degli audit interni, il riesame annuale di Direzione nonché il rapporto annuale rilasciato dall'Ente di Certificazione;

i rapporti rilasciati a seguito di ispezioni o accessi da parte di Enti di Controllo, Pubblica Autorità o Autorità Giudiziaria, quali ad esempio Regione Lombardia, INPS etc;

provvedimenti/contestazioni/richieste di documentazione provenienti da enti pubblici e avvisi di garanzia o notizie di reato provenienti dalle Autorità di Pubblica Sicurezza e Giudiziaria, o da

Organismo di vigilanza

qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e anche per reati diversi da diani citati ma comunque inerenti l'attività della società (ad esempio i reati tributari);

le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

gli eventuali procedimenti disciplinari, le eventuali sanzioni irrogate ovvero gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato;

la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro come ad esempio riunione periodica annuale, piano di miglioramento, e comunque immediatamente: episodi di infortuni, quasi infortuni, incidenti, segnalazioni di malattie professionali;

l'aggiornamento della documentazione prevista dal D. Lgs. 196/03 e s.m.i. per la pianificazione delle misure per la privacy (istruzioni, protocolli, ecc);

le eventuali modifiche delle procedure;

la documentazione amministrativa: per esempio bilancio e relazione annuale sulla gestione.

Tale elencazione non ha carattere esaustivo ed eventuali modifiche possono essere proposte al Consiglio di Amministrazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Le suddette informazioni ed eventuali altre necessarie da fornire all'OdV sono organizzate nella Tabella "Flusso informativo verso l'OdV" che è inviata a tutte le sedi in modo che ne siano a conoscenza e possano adempiervi.

4 LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

4.1 Informazioni generali

Formazione e comunicazione sono due aspetti fondamentali individuati dal Decreto 231 per un corretto funzionamento del Modello Organizzativo.

Ai fini di una corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo, tali documenti sono affissi nella bacheca aziendale e sono resi disponibili a tutti i Destinatari, attraverso la pubblicazione sull'intranet aziendale.

Il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del Modello deve essere competente sulla base di istruzione, formazione-addestramento, abilità ed esperienza appropriati.

Quindi Ecole S.c.a.r.l.:

- assicura la competenza necessaria per il personale che svolge attività che influenzano la conformità ai requisiti del MODELLO;
- ove applicabile, fornisce formazione-addestramento o intraprende altre azioni per acquisire la necessaria competenza;
- valuta l'efficacia delle azioni di formazione intraprese;
- assicura che il proprio personale sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle sue attività e di come esse contribuiscano a conseguire gli obiettivi del MODELLO; a tal scopo, oltre che con le procedure di valutazione dell'efficacia della formazione, tale consapevolezza la si può dedurre dalle attività di audit periodico);

mantiene appropriate registrazioni dell'istruzione, della formazione-addestramento, delle abilità e dell'esperienza.

4.2 Informazione e formazione ai dipendenti e collaboratori

Ecole considera la formazione un aspetto fondamentale per la crescita dei propri collaboratori. L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della Responsabilità Amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e delle mansioni loro conferiti.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto Legislativo 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dei poteri e mansioni loro conferiti.

In particolare, il piano formativo si differenzia in:

- formazione generale di tutto il personale della Società;
- formazione specifica del personale operante nelle aree a rischio.

FORMAZIONE GENERALE DI TUTTO IL PERSONALE

L'attività di formazione generale del personale, oltre alla fase iniziale di neo-assunzione, ha contenuti rivolti alla comprensione:

- del Codice Etico;
- dei principali elementi del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- dell'attenzione e sensibilità poste da Ecole in merito a questioni etiche ed alla tutela dei dipendenti.

Il programma iniziale di formazione generale del personale all'atto dell'adozione del Modello viene così disciplinato:

nozioni di carattere generale sul D.Lgs. 231/01;

fattispecie di reato previste dal Decreto, soggetti che possono commettere i reati presupposto di responsabilità in capo all'Ente e relative sanzioni;

i criteri di imputazione della responsabilità 231 e i fattori "esimenti";
cos'è e cosa s'intende per Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
cos'è e cosa s'intende per Codice Etico;

cos'è e quali compiti e poteri ha l'Organismo di Vigilanza;

flussi di informazione ed obblighi di comunicazione di eventuali violazioni del Modello all'Organismo di Vigilanza;
sistema sanzionatorio correlato alle violazioni del Modello.

FORMAZIONE SPECIFICA DEL PERSONALE OPERANTE NELLE AREE A RISCHIO

Successivamente alla prima formazione generale, rivolta a tutto il personale di Ecol, viene effettuata una formazione specifica rivolta esclusivamente al personale operante nelle aree a rischio individuate dal documento di *risk assessment*.

Tale formazione specifica è diretta a:
illustrare la mappatura dei rischi;
definire le specifiche criticità di ogni area;

illustrare le procedure di adeguamento adottate dalla Società per neutralizzare i rischi specifici.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta

in volta coinvolte nell'applicazione del modello, in particolare l'Organismo di Vigilanza promuove programmi informativi specifici quando vengano apportate modifiche rilevanti al modello di organizzazione, gestione e controllo.

4.3 Informativa a fornitori che operano nell'ambito di attività sensibili

Ecol S.c.a.r.l. comunica l'adozione del Modello e del Codice Etico ai propri fornitori identificati come sensibili a seguito dell'analisi dei rischi ai sensi del D. Lgs 231/2001 mediante inserimento di un'apposita informativa nei documenti contrattuali con rinvio al Codice Etico reso disponibile sul sito della Società. Tra questi fornitori si considerano, a titolo non esaustivo, eventuali consulenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in materia di tutela dei dati personali, in materia informatica, in materia amministrativa/contabile.

Per questi fornitori, nei documenti contrattuali, sono previste clausole di conoscenza ed accettazione dei principi contenuti nei documenti sopra citati e di rescissione in caso di violazione.

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare (o sistema sanzionatorio) identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel modello organizzativo.

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la violazione delle disposizioni del modello organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà per Ecolè S.c.a.r.l. di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti, organi direttivi e collaboratori e, pertanto, va affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il sistema disciplinare copre anche l'organizzazione predisposta a presidio della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e si applica a coloro che fanno parte della citata organizzazione, quali ad esempio: datore di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ecc. Per la descrizione di quanto previsto in merito, si rinvia al "Parte Speciale: reati contro la vita e l'incolumità individuale" del Modello.

Violazioni da parte di soggetti apicali

Le norme ed i principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello e nei

protocolli ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione di Ecolè, una posizione "apicale".

A norma dell'art. 5, I comma, lett. a) del Decreto, rientrano in questa categoria 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 i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo" dell'Ente.

In tale contesto, assumono rilevanza, *in primis*, la posizione del Presidente, del Direttore, nonché quella dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Ecolè. Ecolè adotta l'azione e/o il provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla revoca dell'incarico nei casi più gravi in relazione a possibili violazioni delle norme del Modello, indicate a titolo esemplificativo nella tabella che segue.

Le violazioni del presente Modello commesse con dolo dai soggetti in posizione apicale determinano, in ogni caso, la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto di natura economica.

Nell'ambito dell'assetto organizzativo, sono da considerarsi "apicali" anche le figure dei componenti del Comitato di Indirizzo e Coordinamento ed i Responsabili di Area. Per tali soggetti, le inosservanze al Codice Etico, al presente Modello ed ai connessi protocolli, costituisce lesione del rapporto di fiducia instaurato con la Società, nonché violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cod. civ., determinando l'esercizio da parte di Ecolè dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato,

Sistema disciplinare

fino alla risoluzione – nei casi più gravi - del rapporto a norma di legge e/o di CCNL di categoria.

Violazioni da parte di soggetti "sottoposti" ed esterni (personale dipendente, collaboratori, outsourcers).

Le violazioni del Codice Etico, del presente Modello o dei connessi protocolli da parte del personale dipendente di Ecolè, collaboratori o outsourcers, comportano l'esercizio da parte di Ecolè dell'azione e/o del provvedimento ritenuto più adeguato, fino alla risoluzione del rapporto a norma di legge e/o di CCNL, nei casi più gravi.

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della Legge n. 300/70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Il presente Sistema disciplinare si applica, previo inserimento di apposite clausole nei relativi contratti, a tutti i soggetti – anche diversi dal personale inquadrato in organico - che sono comunque tenuti al rispetto del Codice Etico, del Modello e dei connessi protocolli in virtù della funzione svolta per conto di Ecolè, indipendentemente dalla tipologia contrattuale applicata.

Nell'ambito di tale categoria rientrano: tutti coloro che intrattengono con Ecolè un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es., i collaboratori a progetto o i consulenti); i procuratori, i consulenti ed ogni altro soggetto che operi in nome e per conto di Ecolè.

L'applicazione delle relative sanzioni ha luogo sulla base dei criteri di proporzionalità e secondo la graduazione specificata nella tabella di cui al paragrafo seguente.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti ad Ecolè, come nel caso di applicazione da parte del Giudice penale delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Tabella delle infrazioni "231" e criteri di commisurazione delle sanzioni

Ecolè ha individuato, qui di seguito, alcune tipologie di infrazioni al sistema 231 alle quali sono associate sanzioni, mutuate dai CCNL applicati dall'Ente, irrogabili, con le dovute peculiarità e graduazioni, nei confronti di tutti i destinatari del presente Modello.

Sistema disciplinare

Tabella delle infrazioni 231	
Tipologie di condotta dei soggetti "apicali"	Possibili sanzioni
1. Inosservanza dei protocolli e procedure di formazione delle decisioni dell'Organo Dirigente (Presidente, membri del Consiglio di Amministrazione, AD, Direttore, Componenti CIC, Responsabili di Area).	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo sospensione
2. Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo sospensione
3. Inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo sospensione
4. Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto.	Richiamo e intimazione a conformarsi
5. Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione nelle ipotesi più gravi Revoca / licenziamento se si realizza il reato presupposto
6. Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione nelle ipotesi più gravi Revoca / licenziamento se si realizza il reato presupposto
7. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione

Sistema disciplinare

Tabella delle infrazioni 231	
Tipologie di condotta dei soggetti "apicali"	Possibili sanzioni
8. Omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Richiamo ed intimazione a conformarsi Sospensione Revoca / licenziamento nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
9. Violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	Sospensione Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione
10. Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse da altri soggetti apicali.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione
11. Omessa valutazione e mancata presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'O.d.V. nelle attività di competenza di soggetti apicali.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione
12. Mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di ipotesi di reato previsti dal Modello.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione
13. Omessa irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.	Richiamo e intimazione a conformarsi Sospensione se le infrazioni sono gravi e reiterate Revoca / licenziamento in caso di recidiva dopo la sospensione

Sistema disciplinare

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni
1. Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative.	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
2. Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto.	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso
3. Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie reato presupposto.	Rimprovero scritto Multa
4. Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso
5. Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche.	Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso Licenziamento senza preavviso Nei casi più lievi: Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi
6. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli.	Rimprovero scritto Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata

Sistema disciplinare

Tipologie di condotta dei lavoratori subordinati	Possibili sanzioni
7. Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Multa Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
8. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento.	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso se reiterazione prosegue dopo precedente sanzione
9. Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali.	Rimprovero scritto Multa
10. Omessa informativa all'O.d.V. di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività.	Rimprovero scritto Multa
12. Mancato rispetto del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione di ipotesi di reato previsti dal Modello.	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto
13. Omessa irrogazione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.	Sospensione dal servizio e dalla retribuzione Adibizione ad altra funzione/compiti operativi Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto

Sistema disciplinare

Tipologie di condotta dei soggetti esterni (outsourcers, consulenti, ecc.)	Possibili sanzioni
1. Inosservanza delle procedure e/o dei processi previsti dal Modello 231 per l'attuazione delle decisioni dell'Organo Dirigente nelle attività organizzative ed operative	Richiamo e intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
2. Inosservanza delle Modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie dei reati presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva, dopo la irrogazione della penale.
3. Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	Richiamo ed intimazione a conformarsi
4. Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti e formulati nel Modello, che espongono la Società alle situazioni di rischio reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Richiamo e intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
5. Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee, che dispongono regole di organizzazione e prevenzione, che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto contemplati dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni e modifiche	Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi
6. Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'O.d.V., impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli	Richiamo ed intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
7. Omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro D.Lgs. 81/08 e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati presupposto colposi specifici artt. 589 e 590 commi 2 e 3 c.p.	Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. nei casi più gravi, in ipotesi di realizzazione del reato presupposto.

Sistema disciplinare

Tipologie di condotta dei soggetti esterni (outsourcers, consulenti, ecc.)	Possibili sanzioni
8. Violazioni plurime, ingiustificate e reiterate dei protocolli, del Modello e della sua implementazione per il continuo adeguamento	Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. Risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di recidiva dopo la irrogazione della penale
9. Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse nel rapporto in atto, da qualsiasi soggetto	Richiamo e intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate
10. Omessa osservanza dell'obbligo di fornire informazioni all'O.d.V. su ogni circostanza che possa essere ritenuta a rischio di reato presupposto	Richiamo e intimazione a conformarsi Irrogazione di una penale ex art. 1382 c.c. se reiterate

La sanzione adottata deve essere, in ogni caso, commisurata all'infrazione, nella logica di bilanciamento tra condotta trasgressiva e conseguenza disciplinare, sulla base dei seguenti parametri:

livello di responsabilità ed autonomia del trasgressore;
eventuale sussistenza di precedenti violazioni a carico dello stesso;
intenzionalità del suo comportamento e gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui Ecolè può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta censurata;
altre particolari circostanze in cui si è manifestata l'infrazione.

6 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Modello di ECOLE S.c.a.r.l. è stato elaborato sulla base di varia documentazione esterna (linee guida di associazioni di categoria, normative regionali, etc.) e interna all'Ente. L'applicazione a Ecolle S.c.a.r.l. di principi e regole contenuti in tale documentazione è avvenuta tenendo conto della struttura e delle attività concretamente svolte dalla stessa, nonché della natura e dimensione della sua organizzazione. L'elenco dei riferimenti è così articolato:

UNI EN ISO 9001:2008 "Sistemi di Gestione per la Qualità";
ISO 9000:2005 Quality management systems - Fundamentals and vocabulary;
Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.;
Linea Guida Confindustria;
Regolamenti interni e Statuto di Ecolle;
DGR 23/12/2009 n°8/10882 Regione Lombardia;
DGR 08/06/2010 n° 5808 Regione Lombardia;
Regione Lombardia D.D. 18/05/2012 "Linee Guida per gli Organismi di Vigilanza";
Codice Etico di Ecolle;
Ogni altro riferimento normativo citato nel presente documento.

7 AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

Poiché il contesto e l'ambito normativo sono in continua evoluzione, anche l'esposizione ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 può variare nel tempo. Di conseguenza la ricognizione e la mappatura deve essere periodicamente aggiornata. Negli aggiornamenti è opportuno tenere conto di fattori dinamici quali ad esempio:

l'introduzione di nuove regole e normative con effetti sulla operatività di Esole S.c.a.r.l.;

variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo e ai sistemi di deleghe e di procure.

Il Modello ed i suoi allegati sono approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Aggiornamenti, modifiche, integrazioni e variazioni a questo documento ed ai suoi allegati sono approvate dal Consiglio di Amministrazione direttamente, previo parere dell'OdV, o su proposta stessa dell'Organismo di Vigilanza. Il Modello deve inoltre essere tempestivamente modificato quando intervengono rilevanti mutamenti nel sistema normativo e nell'assetto organizzativo di Esole S.c.a.r.l., tali da comportare la necessità di variare le previsioni del Modello stesso, allo scopo di mantenere la sua efficienza; deve essere modificato anche quando siano individuate significative violazioni o elusioni delle prescrizioni, che mettano in evidenza l'inadeguatezza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato a garantire l'efficace prevenzione dei rischi.

Per rendere più flessibile e tempestivo il processo di aggiornamento del Modello è inteso, come dianzi indicato, che modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del

Consiglio di Amministrazione. Si intendendo «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel presente Modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e nel sistema sanzionatorio.

Qualora si presentasse la necessità di apportare tempestivi aggiornamenti non sostanziali (vedi sopra) al Modello (es. variazione dell'organigramma, nuove procedure), queste potranno essere approvati dal Direttore Generale.

L'elenco degli aggiornamenti, con relative motivazioni, sarà sottoposto al Consiglio di Amministrazione alla sua prima riunione utile e da questo approvate o eventualmente integrate / modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia gli aggiornamenti nel frattempo adottati.