

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**  
***Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231***

*Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 13 febbraio 2015, il 31 marzo 2016, il 22 dicembre 2016 e il  
17 Marzo 2020*

## SOMMARIO

GLOSSARIO .....	3
PREMESSA.....	7
Struttura del Modello.....	7
<b>PARTE GENERALE.....</b>	<b>9</b>
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 .....</b>	<b>9</b>
1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....	9
1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti.....	9
1.3 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente .....	10
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente .....	18
1.5 Le sanzioni applicabili all'ente.....	19
1.6 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	20
1.7 Esenzione della responsabilità amministrativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	21
1.8 Le vicende modificative dell'ente .....	22
<b>2. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI JOB S.p.A. ....</b>	<b>24</b>
2.1 La Società.....	24
2.2 La costruzione del Modello .....	24
2.3 Finalità del Modello.....	25
2.4 Codice Etico .....	25
2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello .....	26
2.6 I reati rilevanti per JOB.....	26
2.7 Destinatari del Modello .....	27
<b>3. ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>28</b>
3.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza .....	28
3.2 Funzione.....	28
3.3 Nomina.....	28
3.4 Requisiti di eleggibilità .....	29
3.5 Revoca, decadenza e recesso .....	29
3.6 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	30
3.7 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza .....	33
3.8 I Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	33
3.9 <i>Whistleblowing</i> – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto) .....	34
<b>4. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI .....</b>	<b>35</b>
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>35</b>

5.1 Principi generali.....	35
5.2 Sanzioni e misure disciplinari.....	36
<b>6. DIFFUSIONE DEL MODELLO.....</b>	<b>37</b>
6.1 Comunicazione e formazione.....	37

## GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **JOB Just On Business S.p.A. o JOB o Società:** JOB Just On Business S.p.A. con sede in Milano, Via Andrea Massena, 8 iscritta al registro delle imprese di Milano con il numero di iscrizione, partita IVA e codice fiscale 05815251003;
- **Attività Sensibile:** l'attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione dei reati astrattamente applicabili alla stessa;
- **Attività Strumentale:** l'attività o l'area della Società nel cui ambito vengono gestiti strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi che possono supportare, combinati con le attività direttamente sensibili, la commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto costituendone, quindi, la modalità di attuazione;
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione di JOB;
- **Codice Etico:** Codice Etico vigente, rappresenta l'insieme di valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società;
- **Datore di lavoro:** il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008;
- **Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni;
- **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti al rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- **Enti:** soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici, nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- **Filiali:** la Società è presente sul territorio nazionale attraverso un network di filiali;
- **Linee Guida:** Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002 e aggiornate successivamente nel 2004, nel 2008 e nel 2014. Le Linee Guida forniscono alle associazioni e alle imprese indicazioni di tipo metodologico su come costruire un Modello idoneo a prevenire la commissione dei Reati ed a fungere, quindi, da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni previste dal Decreto;
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 adottato da JOB Just On Business S.p.A.;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;

- **Reati:** i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001;
- **Responsabile Interno:** il soggetto di volta in volta formalmente identificato dai protocolli della Società per presiedere, dare attuazione e gestire le operazioni a rischio che concernono le Attività Sensibili identificate ai sensi del presente Modello;
- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c.
- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali, ecc.
- **Soggetti Ulteriori:** ulteriori soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del D.Lgs. 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali, nonché eventuali ulteriori soggetti terzi che la Società ritenesse opportuno.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di “Pubblico Ufficiale” e “Persona incaricata di pubblico servizio”, così come definite dal Codice Penale, e la nozione di “Pubblica Amministrazione” così come elaborata dall’orientamento della dottrina e della giurisprudenza:

- **Pubblico ufficiale** (art. 357 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”;*
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): *“Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”;*
- **Pubblica Amministrazione:** il legislatore non definisce in via generale il concetto di Pubblica Amministrazione<sup>1</sup> e, pertanto, l’elaborazione dei relativi criteri di identificazione è stata rimessa agli sforzi ricostruttivi di dottrina e giurisprudenza. Nonostante l’art. 4 della c.d. legge sul parastato (l. n. 70/1975) stabilisca, in applicazione della riserva relativa di legge prevista dall’art. 97, comma 3, Cost. che *“nessun nuovo ente pubblico può essere costituito o riconosciuto se non per legge”*, resta ferma la possibilità di un riconoscimento legislativo implicito, basato sulla previsione normativa di elementi sintomatici della natura pubblica di un ente. Elementi che, elaborati dalla dottrina e dalla giurisprudenza, vengono ravvisati: in un sistema di controlli pubblici, statali o regionali; nell’ingerenza dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione relativa alla nomina e revoca dei dirigenti, nonché nell’amministrazione dell’ente; nella partecipazione dello Stato o della diversa Pubblica Amministrazione alle spese di gestione dell’ente; nel potere di direttiva dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione nei confronti degli organi dell’ente, ai fini del perseguimento di determinati

<sup>1</sup> A livello di fonti primarie, vi sono definizioni valide soltanto entro l’ambito della specifica disciplina che volta a volta le comprende. Allo stato attuale, la nozione più ampia ed attendibile, pur se riservata allo specifico settore, è quella contenuta nel T.U. sul pubblico impiego (art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001), secondo cui per pubbliche amministrazioni si intendono “tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300”.

obiettivi; nel finanziamento pubblico; nella costituzione dell'ente ad iniziativa pubblica. Per tale via, l'opinione prevalente ritiene che, in presenza di tali indici sintomatici, la veste formalmente privatistica di un soggetto non faccia venir meno la sostanza pubblica dello stesso. In particolare, è soprattutto attraverso gli impulsi del diritto dell'Unione Europea e dell'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia, che si è acquisita la consapevolezza della "neutralità delle forme societarie": nella logica comunitaria, attenta agli aspetti sostanziali dei poteri conferiti, un ente è considerato pubblico quando è titolare di un potere pubblicistico ed è sottoposto ad un controllo pubblico, indipendentemente che sia costituito in forma societaria. Ciò comporta che un soggetto formalmente privato (ad esempio un ente costituito come società per azioni) sia da considerarsi pubblico tutte le volte in cui sia titolare di un potere autoritativo da esercitarsi per il perseguimento di un interesse collettivo e sia sottoposto ad un controllo pubblico<sup>2</sup>. Cionondimeno, la qualifica di ente pubblico non costituisce uno status permanente: al contrario, si è oramai definitivamente affermata la logica, sempre di derivazione europea, per cui un ente può essere considerato pubblico solo settorialmente, in relazione a determinati ambiti di disciplina, mentre per il resto della sua azione, non interessata da questa specifica nozione, resta un soggetto meramente privatistico soggetto alle regole del diritto comune. A titolo esemplificativo, in relazione ai contratti pubblici, il D.Lgs. 163/2006 (c.d. Codice dei contratti pubblici) obbliga una serie di soggetti privati (organismi di diritto pubblico, imprese pubbliche, società per azioni miste, soggetti totalmente privati ma sovvenzionati da enti pubblici) al rispetto delle regole di evidenza pubblica, in tal modo qualificandoli come Pubblica Amministrazione al fine di assoggettarli alla disciplina relativa ai pubblici appalti.

La natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (es. Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude, pertanto, che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)<sup>3</sup>.

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha definito espressamente l'elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali<sup>4</sup>,

<sup>2</sup> "La nozione di Pubblica Amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l'insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria, che sono chiamati ad operare, in relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione" (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004).

<sup>3</sup> Possono quindi considerarsi come "soggetti pubblici", a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.);
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, ecc.);
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali;
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc.);
- Camere di Commercio;
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc.);
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc.);
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.).

<sup>4</sup> In forza del disposto di cui all'art 322-bis ("Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri") del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 (*"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001 è stato inserito il reato di *"corruzione tra privati"* (art. 2635 c.c.). Il Modello ha pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

---

Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

## PREMESSA

### Struttura del Modello

Il presente documento si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza e le attività svolte per la costruzione e diffusione del Modello volta a disciplinarne la funzione.

La **Parte Speciale** volta all'identificazione delle Attività Sensibili nonché i principi, i protocolli e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputati alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono essere commessi nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

1. il **Sistema Organizzativo**: la struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile. Come previsto al seguente paragrafo 2.5, in caso di significativi mutamenti della struttura organizzativa della Società, il Modello viene tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione;
2. il **Sistema di Procure e Deleghe**: il Consiglio di Amministrazione della Società è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e prevedendo una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano individuati e fissati in coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura. Le procure della Società sono formalizzate attraverso delibere del Consiglio di Amministrazione e atti notarili e comunicate al relativo destinatario. Le procure vengono poi depositate presso il Registro Imprese competente. Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è regolarmente e periodicamente monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibile coerente con l'organizzazione della Società;
3. le **Procedure manuali e informatiche**: nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società è dotata di un complesso di procedure, sia manuali che informatiche, volte a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi del Modello, del Codice Etico e di quanto indicato dalle Linee Guida. Le procedure manuali e informatiche attuate all'interno della Società stabiliscono i principi e le regole da seguire nello svolgimento delle operazioni relative ai singoli processi aziendali e prevedono specifici controlli preventivi che devono essere effettuati al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza della Società nell'espletamento della propria attività. Nella predisposizione delle proprie procedure, sia manuali che informatiche, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi: (i) favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni; (ii) adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua; (iii) prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o le azioni effettuate;
4. il **Sistema di Controllo di Gestione**: la Società si avvale di procedure di controllo di gestione che sono alla base del processo decisionale volto ad anticipare, e quindi a ridurre, i rischi di carattere gestionale/organizzativo. Tali procedure, tra l'altro, permettono di avere una chiara indicazione dell'andamento aziendale complessivo;
5. il **Codice Etico**: si veda il seguente paragrafo 2.4;

6. il **Sistema di Vigilanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulle tematiche ambientali**: la salute e la sicurezza dei lavoratori, la creazione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro salubre e la tutela dell'ambiente sono obiettivi primari della Società, come descritto nel Codice Etico. Per la verifica sistematica del raggiungimento di tali obiettivi, la Società ha predisposto un adeguato sistema di controllo fondato sulla prevenzione e sul monitoraggio ai sensi del D.Lgs 81/2008 e nel rispetto della specifica normativa in materia ambientale. Si veda, per maggiori dettagli, la Parte Speciale del Modello, Sezione F;
7. nonché tutte le **disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative** che di questo documento costituiscono attuazione.

Affinché i Destinatari del presente Modello possano meglio comprenderne i contenuti e le finalità, si ritiene utile illustrare brevemente la disciplina contenuta nel Decreto.



## PARTE GENERALE

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

#### 1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni

Il **D.Lgs. 231/2001** introduce e disciplina la **responsabilità amministrativa da reato degli enti**. Il Decreto, che dà attuazione alla normativa di origine comunitaria sulla lotta contro la corruzione, costituisce una assoluta novità per il nostro ordinamento, che non conosceva, fino al 2001, forme di responsabilità penale o amministrativa per i soggetti collettivi, i quali potevano al massimo essere chiamati a pagare, in via solidale, le multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

L'istituzione di una responsabilità amministrativa degli enti, nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno delle organizzazioni, costituiscono espressione non tanto della devianza del singolo, quanto di quella del centro di interessi economici nell'ambito del quale il singolo abbia agito, essendo sovente conseguenza di decisioni di vertice del medesimo. Si ritiene, pertanto, che tali comportamenti criminosi possano essere efficacemente prevenuti soltanto sanzionando anche l'ente, quale reale beneficiario del reato.

L'ambito di operatività del Decreto è piuttosto vasto e **colpisce tutti gli enti forniti di personalità giuridica**, le società, le associazioni **anche prive di personalità giuridica**, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. Sono, invece, esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano (Ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, Ord. 27 aprile 2004, e Tribunale di Milano, Ord. 28 ottobre 2004) ha sancito, in base al principio di territorialità, la **sussistenza della giurisdizione** del giudice italiano **in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia**.

#### 1.2 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

La nuova responsabilità attribuita agli enti si fonda sul seguente modello punitivo: il legislatore individua alcune tipologie di reati, i cui autori sono sempre persone fisiche, che possono essere commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente; individua poi un particolare legame tra autore del reato ed ente, tale per cui si possa desumere che l'autore del reato abbia agito nell'ambito delle attività svolte per l'ente; fa derivare dal legame tra persona fisica-ente e dal legame tra reato-interesse dell'ente una responsabilità diretta di quest'ultimo; sceglie un particolare sistema punitivo per l'ente, che prescinda da quello comunque applicabile alla persona fisica.

La responsabilità dell'ente sorge quindi se:

- è commesso un **reato** a cui il Decreto collega la responsabilità dell'ente;
- il **reato è stato commesso** da un **sogetto che ha un particolare legame con l'ente**;
- esiste un **interesse o un vantaggio per l'ente** nella commissione del reato.

La **natura** di questa nuova forma di responsabilità dell'ente è di genere **misto**. Essa può definirsi come una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del **sistema penale** con quelli del **sistema amministrativo**. L'ente risponde di un illecito amministrativo ed è punito con una sanzione amministrativa, ma il meccanismo di irrogazione delle sanzioni è basato sul processo penale, l'Autorità competente a contestare l'illecito è il Pubblico Ministero e l'Autorità competente ad irrogare le sanzioni è il Giudice penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste, quindi, anche se l'autore del reato non è stato identificato o se il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia.

La responsabilità dell'ente, in ogni caso, si aggiunge e non sostituisce quella della persona fisica autrice del reato.

### 1.3 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente

La responsabilità dell'ente sorge nei limiti previsti dalla legge. Il primo e fondamentale limite consiste nel numero chiuso dei reati per i quali l'ente può essere chiamato a rispondere. Ciò significa che l'ente non può essere sanzionato per qualsiasi reato commesso nell'ambito dello svolgimento delle sue attività, bensì soltanto per i reati selezionati dal legislatore ed espressamente indicati dalla legge. Il Decreto, nella sua versione originaria e nelle successive integrazioni, nonché le leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto, indica agli artt. 24 e ss. i reati (c.d. reati presupposto) che possono far sorgere la responsabilità dell'ente.

Il **limite alla applicabilità del Decreto ai soli reati presupposto** è logico e comprensibile: non avrebbe senso punire l'ente per la commissione di reati che non hanno alcun legame con la sua attività e che derivano unicamente dalle scelte o dagli interessi della persona fisica che li commette. Si tratta di categorie di reati molto diverse tra loro. Alcuni reati sono tipici ed esclusivi dell'attività di impresa; altri, invece, normalmente esulano dall'attività di impresa vera e propria, e attengono alle attività tipiche delle organizzazioni criminali.

Il D.Lgs. 231/2001 nella sua stesura originaria prevedeva, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione e quelli contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro ente pubblico (**artt. 24 e 25** del Decreto).

Successivamente, sono stati **inseriti ulteriori reati** nel novero di quelli previsti dal Decreto.

Alla data di approvazione del presente Modello, **i reati presupposto indicati dal Decreto** appartengono alle categorie di seguito indicate:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del Decreto)

**Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico** (art. 24 del Decreto):

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.)
- Truffa (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.)<sup>5</sup>
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.)
- Frode informatica (art. 640-*ter* c.p.)

**Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione** (art. 25 del Decreto) [Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190]:

- Concussione (art. 317 c.p.)<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Articolo modificato dalla L. 15/07/2009 n. 94.

<sup>6</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)<sup>7</sup>
  - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)<sup>8</sup>
  - Circostanze aggravanti (art. 319-*bis* c.p.)<sup>9</sup>
  - Corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.)<sup>10</sup>
  - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)<sup>11</sup>
  - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)<sup>12</sup>
  - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
  - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)<sup>13</sup>
  - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.)<sup>14</sup>
- **Reati informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24-*bis* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48]:
- Documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.)<sup>15</sup>
  - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.)
  - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.)
  - Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* c.p.)<sup>16</sup>
  - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
  - Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.)
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.)<sup>17</sup>
  - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.)<sup>18</sup>
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.)<sup>19</sup>
  - Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.)<sup>20</sup>

<sup>7</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>8</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>9</sup> Articolo modificato dal D.L. 31/05/2010 n. 78 convertito, con modificazioni, dalla L. 30/07/2010 n. 122.

<sup>10</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>11</sup> Articolo aggiunto dalla L. 06/11/2012 n. 190 e modificato dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>12</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190.

<sup>13</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190.

<sup>14</sup> Articolo modificato dalla L. 03/08/2009 n. 116, dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 20/12/2012 n. 237.

<sup>15</sup> Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48 e modificato dal D.Lgs. 15/01/2016 n. 7.

<sup>16</sup> Articolo modificato dalla L. 18/03/2008 n. 48.

<sup>17</sup> Articolo modificato dalla L. 18/03/2008 n. 48 e dal D.Lgs. 15/01/2016 n. 7.

<sup>18</sup> Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48 e modificato dal D.Lgs. 15/01/2016 n. 7.

<sup>19</sup> Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48 e modificato dal D.Lgs. 15/01/2016 n. 7.

<sup>20</sup> Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48 e modificato dal D.Lgs. 15/01/2016 n. 7.

- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.)<sup>21</sup>
- **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-*ter* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 15/07/2009 n. 94]:
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)<sup>22</sup>
  - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.)<sup>23</sup>
  - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.)<sup>24</sup>
  - Traffico di organi prelevati da persona vivente (art. 601-*bis* c.p.)<sup>25</sup>
  - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309, 1990)<sup>26</sup>
  - Termini di durata massima delle indagini preliminari (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5) c.p.p.) - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110
- **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-*bis* del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.L. 25/09/2001 n. 350 convertito, con modificazioni, dalla L. 23/11/2001 n. 49 e modificato dalla L. 23/07/2009 n. 99]:
  - Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)<sup>27</sup>
  - Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
  - Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
  - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
  - Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
  - Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
  - Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)<sup>28</sup>
  - Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
  - Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)<sup>29</sup>

<sup>21</sup> Articolo aggiunto dalla L. 18/03/2008 n. 48.

<sup>22</sup> Articolo modificato dalla L. 15/07/2009 n. 94 e dalla L. 01/10/2012 n. 172.

<sup>23</sup> Articolo modificato dal D.L. 04/02/2010 n. 4 convertito, con modificazioni, dalla L. 31/03/2010 n. 50 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>24</sup> Articolo modificato dalla L. 17/04/2014 n. 62.

<sup>25</sup> Articolo aggiunto dalla L. 11/12/2016 n. 236 e modificato dal D.Lgs 01/03/2018 n. 21.

<sup>26</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 24/03/2011 n. 50.

<sup>27</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 21/06/2016 n. 125.

<sup>28</sup> Articolo modificato dal D.L. 25/09/2001 n. 350 e dal D.Lgs. 21/06/2016 n. 125.

<sup>29</sup> Articolo modificato dalla L. 23/07/2009 n. 99.

- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)<sup>30</sup>
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25-bis.1 del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99]:
  - Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
  - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
  - Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
  - Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
  - Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
  - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)<sup>31</sup>
  - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)<sup>32</sup>
  - Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)<sup>33</sup>
- **Reati societari** (art. 25-ter del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 11/04/2002 n. 61 e modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262, dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dalla L. 27/05/2015 n. 69]:
  - False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)<sup>34</sup>
  - Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)<sup>35</sup>
  - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)<sup>36</sup>
  - Impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.)<sup>37</sup>
  - Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
  - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
  - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
  - Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
  - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)<sup>38</sup>
  - Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)<sup>39</sup>
  - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
  - Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3 c.c.)<sup>40</sup>
  - Istigazione alla corruzione (art. 2635-bis c.c.)<sup>41</sup>
  - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)

<sup>30</sup> Articolo modificato dalla L. 23/07/2009 n. 99.

<sup>31</sup> Articolo modificato dalla L. 23/07/2009 n. 99.

<sup>32</sup> Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99.

<sup>33</sup> Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99.

<sup>34</sup> Articolo modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>35</sup> Articolo aggiunto dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>36</sup> Articolo modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262 e dalla L. 27/05/2015 n. 69.

<sup>37</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 27/01/2010 n. 39.

<sup>38</sup> Articolo aggiunto dalla L. 28/12/2005 n. 262 e modificato dall'art. 111-quinquies, disp. att. c.c., aggiunto dall'art. 9 del D.Lgs. 29/12/2006 n. 303.

<sup>39</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 17/01/2003 n. 6.

<sup>40</sup> Articolo modificato dalla L. 06/11/2012 n. 190 e dal D.Lgs. 15/03/2017 n. 38.

<sup>41</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. 15/03/2017 n. 38.

- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)<sup>42</sup>
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2 c.c.)<sup>43</sup>
- **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (art. 25-*quater* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 14/01/2003 n. 7]:
  - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-*bis* c.p.)
  - Assistenza agli associati (art. 270-*ter* c.p.)
  - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quater* c.p.)<sup>44</sup>
  - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-*quinqüies* c.p.)<sup>45</sup>
  - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*sexies* c.p.)<sup>46</sup>
  - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)<sup>47</sup>
  - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-*bis* c.p.)<sup>48</sup>
  - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-*bis* c.p.)
  - Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)<sup>49</sup>
  - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 decreto legge 15 dicembre 1979, n. 625 convertito, con modificazioni, nella legge 6 febbraio 1980, n. 15)
  - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo (art. 2). New York 9 dicembre 1999
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-*quater.1* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 09/01/2006 n. 7]:
  - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.)<sup>50</sup>
- **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-*quinqüies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228 e modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 e dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 39]:
  - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)<sup>51</sup>
  - Prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.)<sup>52</sup>
  - Pornografia minorile (art. 600-*ter*, commi 1, 2, 3 e 4 c.p.)<sup>53</sup>

<sup>42</sup> Articolo modificato dalla L. 18/04/2005 n. 62.

<sup>43</sup> Articolo modificato dalla L. 28/12/2005 n. 262.

<sup>44</sup> Articolo aggiunto dal D.L. 27/07/2005 n. 144 convertito, con modificazioni, dalla L. 31/07/2005 n. 155 e modificato dal D.L. 18/02/2015 n. 7 convertito, con modificazioni, dalla L. 17/04/2015 n. 43.

<sup>45</sup> Articolo aggiunto dal D.L. 27/07/2005 n. 144 convertito, con modificazioni, dalla L. 31/07/2005 n. 155 e modificato dal D.L. 18/02/2015 n. 7 convertito, con modificazioni, dalla L. 17/04/2015 n. 43.

<sup>46</sup> Articolo aggiunto dal D.L. 27/07/2005 n. 144 convertito, con modificazioni, dalla L. 31/07/2005 n. 155.

<sup>47</sup> Articolo modificato dalla L. 14/02/2003 n. 34.

<sup>48</sup> Articolo aggiunto dalla L. 14/02/2003 n. 34.

<sup>49</sup> Articolo modificato dal D.L. 18/02/2015 n. 7 convertito, con modificazioni, dalla L. 17/04/2015 n. 43.

<sup>50</sup> Articolo aggiunto dalla L. 09/01/2006 n. 7 e modificato dalla L. 01/10/2012 n. 172 e dal D.Lgs. 28/12/2013 n. 154.

<sup>51</sup> Articolo modificato dalla L. 11/08/2003 n. 228, dalla L. 02/07/2010 n. 108 e dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 24.

<sup>52</sup> Articolo modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 e dalla L. 01/10/2012 n. 172.

<sup>53</sup> Articolo modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38 e dalla L. 01/10/2012 n. 172.

- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.)<sup>54</sup>
- Pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.)<sup>55</sup>
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)<sup>56</sup>
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)<sup>57</sup>
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)<sup>58</sup>
- Adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.)
- **Reati ed illeciti amministrativi di abuso e manipolazione del mercato** (art. 25-*sexies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 18/04/2005 n. 62]:
  - Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)<sup>59</sup>
  - Manipolazione del mercato (art. 185 decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)<sup>60</sup>
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-*septies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2007 n. 123 e modificato dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81]:
  - Omicidio colposo (art. 589 c.p.)<sup>61</sup>
  - Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.)<sup>62</sup>
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25-*octies* del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21/11/2007 n. 231 e modificato dalla L. 15/12/2014 n. 186]:
  - Ricettazione (art. 648 c.p.)<sup>63</sup>
  - Riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.)<sup>64</sup>
  - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.)<sup>65</sup>
  - Autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.)<sup>66</sup>
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-*novies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 23/07/2009 n. 99]:
  - art. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma della legge del 22 aprile 1941, n. 633
  - art. 171-*bis* della legge del 22 aprile 1941, n. 633
  - art. 171-*ter* della legge del 22 aprile 1941, n. 633<sup>67</sup>

<sup>54</sup> Articolo modificato dalla L. 06/02/2006 n. 38.

<sup>55</sup> Articolo aggiunto dalla L. 06/02/2006 n. 38.

<sup>56</sup> Articolo modificato dalla L. 11/08/2003 n. 228, dalla L. 02/07/2010 n. 108 e dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 24 e dal D.Lgs 01/03/2018 n. 21.

<sup>57</sup> Articolo modificato dalla L. 11/08/2003 n. 228 e dalla L. 02/07/2010 n. 108.

<sup>58</sup> Articolo aggiunto dalla L. 29/10/2016 n. 199

<sup>59</sup> Articolo modificato dalla L. 18/04/2005 n. 62, dalla L. 28/12/2005 n. 262 e dal D.Lgs. 17/07/2009 n. 101.

<sup>60</sup> Articolo modificato dalla L. 18/04/2005 n. 62, dalla L. 28/12/2005 n. 262 e dal D.Lgs. 17/07/2009 n. 101.

<sup>61</sup> Articolo modificato dal D.L. 23/05/2008 n. 92 convertito, con modificazioni, dalla L. 24/07/2008 n. 125 e dalla L. 23/03/2016 n. 41.

<sup>62</sup> Articolo modificato dal D.L. 23/05/2008 n. 92 convertito, con modificazioni, dalla L. 24/07/2008 n. 125 e dalla L. 23/03/2016 n. 41.

<sup>63</sup> Articolo modificato dal D.L. 14/08/2013 n. 93 convertito, con modificazioni, dalla L. 15/10/2013 n. 119.

<sup>64</sup> Articolo modificato dalla L. 15/12/2014 n. 186.

<sup>65</sup> Articolo modificato dalla L. 15/12/2014 n. 186.

<sup>66</sup> Articolo aggiunto dalla L. 15/12/2014 n. 186.

<sup>67</sup> Articolo modificato dalla L. 23/12/2009 n. 191.



- art. 171-*septies* della legge del 22 aprile 1941, n. 633
- art. 171-*octies* della legge del 22 aprile 1941, n. 633
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (art. 25-*decies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 03/08/2009 n. 116]:
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
- **Reati ambientali** (art. 25-*undecies* del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121 e modificato dalla L. 22/05/2015 n. 68]:
  - Inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.)<sup>68</sup>
  - Disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.)<sup>69</sup>
  - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.)<sup>70</sup>
  - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.)<sup>71</sup>
  - Circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.)<sup>72</sup>
  - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.)<sup>73</sup>
  - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.)<sup>74</sup>
  - art. 1, commi 1 e 2 della legge 7 febbraio 1992, n. 150<sup>75</sup>
  - art. 2, commi 1 e 2 della legge 7 febbraio 1992, n. 150<sup>76</sup>
  - art. 3-*bis*, comma 1 della legge 7 febbraio 1992, n. 150
  - art. 6, comma 4 della legge 7 febbraio 1992, n. 150<sup>77</sup>
  - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6 della legge 28 dicembre 1993, n. 549)
  - Sanzioni penali (art. 137, commi 2, 3, 5 (primo e secondo periodo), 11 e 13 del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)<sup>78</sup>
  - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1 lett a) e lett. b), 3 (primo e secondo periodo), 5, 6 (primo periodo) del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)<sup>79</sup>
  - Bonifica dei siti (art. 257 commi 1 e 2 del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)<sup>80</sup>
  - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4 (secondo periodo) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152)
  - Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1 del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)

<sup>68</sup> Articolo aggiunto dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>69</sup> Articolo aggiunto dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>70</sup> Articolo aggiunto dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>71</sup> Articolo aggiunto dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>72</sup> Articolo aggiunto dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>73</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121.

<sup>74</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs. 07/07/2011 n. 121.

<sup>75</sup> Articolo modificato dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>76</sup> Articolo modificato dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>77</sup> Articolo modificato dalla L. 22/05/2015 n. 68.

<sup>78</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 46.

<sup>79</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 04/03/2014 n. 46.

<sup>80</sup> Articolo modificato dalla L. 22/05/2015 n. 68.



- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (452-quaterdecies c.p.)<sup>81</sup>
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-*bis*, commi 6, 7 (secondo e terzo periodo), 8 (primo e secondo periodo) del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Sanzioni (art. 279, comma 5 del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152)
- Inquinamento doloso (art. 8, commi 1 e 2 del d.lgs. del 6 novembre 2007, n. 202)
- Inquinamento colposo (art. 9, commi 1 e 2 del d.lgs. del 6 novembre 2007, n. 202)
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-*duodecies* del Decreto) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 16/07/2012 n. 109]:
  - Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-*bis* del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286)<sup>82</sup>
  - Procurato ingresso illecito di stranieri e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286)<sup>83</sup>
  - Favoreggiamento della permanenza illecita di stranieri nel territorio dello Stato (art. 12, comma 5 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286)<sup>84</sup>
- **Razzismo e Xenofobia** (art. 25-*terdecies* del Decreto) [Articolo aggiunto dalla L. 20/11/2017]:
  - Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.)<sup>85</sup>
- **Reati transnazionali** (Legge 16 marzo 2006 n. 146):
  - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
  - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* c.p.)
  - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
  - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. n. 309, 1990)
  - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5 del D.Lgs. 286/1998)<sup>86</sup>
  - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.)
  - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)<sup>87</sup>

L'elenco dei reati presupposto è suscettibile di essere ulteriormente ampliato in futuro.

Inoltre, si precisa che è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre la legge 199/2016 con «Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo». Il provvedimento, che è stato approvato in via definitiva

<sup>81</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs 01/03/2018 n. 21 (fattispecie dapprima prevista dall'art. 260 del D.Lgs 152/2006).

<sup>82</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 16/07/2012 n. 109.

<sup>83</sup> Articolo aggiunto dalla L. 17/10/2017 n. 161.

<sup>84</sup> Articolo aggiunto dalla L. 17/10/2017 n. 161.

<sup>85</sup> Articolo aggiunto dal D.Lgs 01/03/2018 n. 21 (fattispecie dapprima prevista dall'art. 3, comma 3-*bis* della L. 13/10/1975 n. 654).

<sup>86</sup> Articolo modificato dal D.L. 23/05/2008 n. 92 convertito, con modificazioni dalla L. 24/07/2008 n. 125 e dalla L. 15/07/2009 n. 94.

<sup>87</sup> Articolo modificato dalla L. 20/12/2012 n. 237.

alla Camera il 18 ottobre scorso e si propone di contrastare il fenomeno del cosiddetto "caporalato", è entrato in vigore il 4 novembre.

La legge riscrive in parte l'articolo 603-bis del Codice penale, relativo all'intermediazione illecita e allo sfruttamento del lavoro e introduce un nuovo reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti – ai sensi dell'articolo 25-quinquies, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001 – con diretta applicazione sia delle sanzioni pecuniarie (da quattrocento a mille quote) sia di quelle interdittive.

Suddetti aggiornamenti non sono ancora recepiti nel presente Modello in attesa di procedere ad approfondimenti sull'applicabilità di tale reato, anche alla luce di futuri orientamenti dottrinali e/o giurisprudenziali.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto sono rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli indicati nel successivo paragrafo 2.6.

#### 1.4 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Se è commesso uno dei reati-presupposto, l'ente può essere punito solo se si verificano certe condizioni, che vengono definite criteri di imputazione del reato all'ente. Tali criteri possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

La **prima condizione oggettiva** è che il reato sia stato **commesso** da parte di un **soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato**. Deve, quindi, sussistere un collegamento rilevante tra l'individuo autore del reato e l'ente. La responsabilità amministrativa a carico dell'ente può sussistere solo se l'autore del reato appartiene a una di queste due categorie:

- *Soggetti in "posizione apicale"*, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale o il direttore di una unità organizzativa autonoma, nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione dell'ente. Si tratta, in sostanza, di coloro che hanno un **potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società**. Si ritiene che appartengano a questa categoria anche tutti i **soggetti delegati** dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della Società o di sue sedi distaccate. In tale ottica, la struttura del sistema di deleghe di poteri e di funzioni riveste particolare importanza nella logica complessiva di definizione del presente Modello;
- *Soggetti "subordinati"*, tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali; tipicamente, i **lavoratori dipendenti**, ma anche **soggetti non appartenenti al personale** dell'ente, ai quali sia stato **affidato un incarico** da svolgere **sotto la direzione e la sorveglianza dei soggetti apicali**. Quello che conta ai fini dell'appartenenza a questa categoria non è l'esistenza di contratto di lavoro subordinato, bensì **l'attività in concreto svolta**. È evidente l'esigenza della legge di evitare che l'ente possa sfuggire a responsabilità, delegando a collaboratori esterni attività nell'ambito delle quali può essere commesso un reato. Tra i soggetti esterni interessati vi sono, per esempio, i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, i quali, su mandato della società, compiono attività nel suo interesse. Assumono infine rilievo ai fini del presente Modello anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della Società, qualora questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della stessa.

La **seconda condizione oggettiva** è che il reato deve essere commesso **nell'interesse o a vantaggio** dell'ente. Il reato deve, quindi, riguardare l'attività della società o la società deve avere avuto un qualche beneficio, anche potenziale, dal reato. Le due condizioni sono alternative ed è sufficiente che sussista almeno una delle due:

- l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito con **l'intento di favorire** la Società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito;
- il "**vantaggio**" sussiste quando la Società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un **risultato**

## positivo, economico o di altra natura.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto di reato trovi ragione nell'interesse della società. Anche il miglioramento della posizione sul mercato dell'ente, l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, la conquista di un'area territoriale nuova sono risultati che coinvolgono gli interessi della società, senza procurarle un immediato beneficio economico.

### 1.5 Le sanzioni applicabili all'ente

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria** da un minimo di € 25.822,84 fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- **sanzioni interdittive** (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- **confisca del prezzo o del profitto**<sup>88</sup> del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- **pubblicazione della sentenza** (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

<sup>88</sup> Il profitto del reato confiscabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., SS.UU., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente.

c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il Giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il Giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono nel termine di cinque anni dalla data di consumazione del reato.

I provvedimenti giudiziari definitivi che applicano agli enti le sanzioni amministrative di cui al Decreto sono iscritti nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative dipendenti da reato (art. 9, D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313).

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*undecies*), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

## 1.6 L'esenzione dalla responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.Lgs. 231/2001 espressamente prevede, agli artt. 6 e 7, **l'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi**. L'adeguata organizzazione rappresenta pertanto il solo strumento in grado di negare la "colpa" dell'Ente e, conseguentemente, di escludere l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente, la **responsabilità è esclusa se l'ente 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;
- c) le persone hanno commesso il fatto 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).

L'adozione di un Modello, specificamente calibrato sui rischi cui è esposto l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, costituisce dunque la misura della diligenza definita dal legislatore e rappresenta – proprio in considerazione della sua funzione preventiva - il primo presidio del sistema rivolto al controllo dei rischi.

La mera adozione del Modello da parte dell'*organo dirigente* – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio: il Consiglio di Amministrazione – non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'Ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia del Modello, il legislatore, all'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, statuisce che il **Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:**

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati (cosiddetta “mappatura” delle attività a rischio);
- 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.

Inoltre, il Modello deve prevedere, 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 (art. 7, comma 3, del Decreto).

La caratteristica dell’effettività del Modello è invece legata alla sua **efficace attuazione** che, a norma dell’art. 7, comma 4, D.Lgs. 231/2001, 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 (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L’adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo non costituisce tuttavia un obbligo per gli Enti, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell’esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

## 1.7 Esenzione della responsabilità amministrativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Con l’introduzione dei Reati colposi nell’ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che introducendo nel Decreto l’art. 25-*septies* ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall’Ente nell’ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell’evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso **l’ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell’applicazione delle regole**, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell’evento.

L’elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di salute e sicurezza, anche ai fini dell’applicabilità dell’art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all’interno dell’Ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell’esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli Enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza), ma anche nella loro componente dinamica, che implica l’obbligo di informare e formare i lavoratori sui rischi propri dell’attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L’articolo 30 del D.Lgs. 81/2008, che richiama espressamente il D.Lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l’esclusione dalla responsabilità amministrativa per l’Ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infine la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il comma 5 del medesimo articolo 30 D.Lgs. 81/2008 prevede che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti sopra richiamati.

### **1.8 Le vicende modificative dell'ente**

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di **trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda**.

Il principio fondamentale, che informa anche l'intera materia della responsabilità dell'ente, stabilisce che dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria inflitta all'ente risponde soltanto l'ente, con il suo patrimonio o il fondo comune. La norma, dunque, esclude una responsabilità patrimoniale diretta dei soci o degli associati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo.

Il legislatore ha adottato, come criterio generale, quello di applicare alle **sanzioni pecuniarie** inflitte all'ente i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'ente originario; correlativamente, per **le sanzioni interdittive** si è stabilito che esse rimangano a carico dell'ente in cui sia rimasto (o sia confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche

dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla scissione. Tuttavia, gli enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

In caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.



## 2. IL CONTENUTO DEL MODELLO DI JOB S.P.A.

### 2.1 La Società

La Società è un'agenzia per il lavoro costituita ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e specializzata nelle attività di somministrazione di personale, intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca/selezione e collocamento del personale, supporto alla ricollocazione di personale e formazione/aggiornamento del personale.

La sede legale di JOB è in Via Massena, 8 a Milano nella quale sono allocati gli Uffici della Direzione Aziendale, della Direzione Commerciale, della Direzione Amministrazione Finanza e Controllo e della Direzione del Personale. La sede di Milano ospita gli Uffici di gestione delle attività operative e i servizi di supporto.

La Società è presente sul territorio nazionale attraverso un network di filiali.

La Società fornisce i propri servizi per l'intero processo di somministrazione (a tempo determinato e a tempo indeterminato) dalla ricerca della figura professionale richiesta dall'utilizzatore sino alla gestione del rapporto di lavoro. In particolare, JOB fornisce e gestisce personale sia nel settore sanitario e socio-assistenziale sia nel settore generalista.

### 2.2 La costruzione del Modello

In osservanza delle disposizioni del Decreto e per garantire le migliori condizioni di correttezza, trasparenza e legalità nella conduzione delle proprie attività aziendali, la Società ha approvato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 febbraio 2013. Il Modello è stato successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2015, del 31 marzo 2016, del 22 dicembre 2016 e del 17 Marzo 2020 (il presente Modello, versione attualmente vigente).

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

#### **JOB aderisce alle Linee Guida aggiornate emesse da Confindustria.**

Il Modello, pertanto, è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, nonché della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e della dimensione della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad una analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, il mercato di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, anche con riferimento ai contratti di servizio che regolano i rapporti infragruppo, la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la Società ha proceduto inoltre:

- all'individuazione delle **Attività Sensibili**: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati indicati nel Decreto;
- all'identificazione delle **procedure di controllo** già esistenti: attraverso interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione, sono state identificate le



procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

- all'identificazione di **principi e regole di prevenzione**: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati rilevanti per la Società. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali.

I risultati dell'analisi sopra descritta, ivi comprese le osservazioni che hanno consentito alla Società di individuare protocolli specifici per specifiche aree a rischio, costituiscono presupposto e parte integrante del presente Modello. Inoltre, per quanto concerne la possibile commissione di reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies* del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza al Testo Unico vigente in materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008).

### 2.3 Finalità del Modello

Con l'adozione del presente Modello, JOB si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se JOB non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di JOB e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti ad hoc, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

### 2.4 Codice Etico

JOB ha altresì approvato un proprio Codice Etico con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2013, aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 febbraio 2015, del 31 marzo 2016, del 22 dicembre 2016 e del 17 Marzo 2020 (versione attualmente vigente del Codice Etico).

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica infatti che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "etica aziendale" che JOB riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i destinatari;

- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Il Modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un corpus di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello.

## **2.5 Modifiche e aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano intervenuti mutamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al Modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Presidente della Società, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente. Di tali modifiche è data successiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in tal caso, deve convocare il Consiglio di Amministrazione, affinché adotti le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

## **2.6 I reati rilevanti per JOB**

Alla luce dell'analisi svolta dalla Società ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano rilevanti unicamente le seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- Reati societari (art. 25-ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quater);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);

- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006 n.146).

Si rileva che i **Reati ambientali** (art. 25-*undecies*), ritenuti solo astrattamente applicabili alla Società, sono presidiati da principi di comportamento contenuti nel Codice Etico della Società.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza, ai fini del presente Modello, di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri.

## 2.7 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano ai seguenti Destinatari:

- tutti i componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i Soggetti Terzi.

I Soggetti Terzi devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da JOB attraverso il Codice Etico mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

La Società può valutare di volta in volta l'opportunità di vincolare i Soggetti Ulteriori, oltre che al rispetto delle prescrizioni dettate dal D.Lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da JOB attraverso il Codice Etico, anche al rispetto del proprio Modello mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

### 3. ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 3.1 Le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001 – prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del Modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo, al fine di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

La caratteristica dell'**autonomia dei poteri di iniziativa e controllo** in capo all'OdV è rispettata se:

- è garantita all'OdV l'indipendenza gerarchica rispetto a tutti gli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare facendo in modo che lo stesso riporti direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- i suoi componenti non siano direttamente coinvolti in attività gestionali che risultino oggetto del controllo da parte del medesimo Organismo;
- sia dotato di autonomia finanziaria.

Oltre all'autonomia dei poteri prevista dallo stesso Decreto, la Società ha ritenuto di allinearsi anche alle Linee Guida di Confindustria nonché alle pronunce della magistratura in materia, che hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.

Quanto, infine, alla **continuità di azione**, l'OdV dovrà garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento e rappresentare un referente costante per i Destinatari del Modello.

#### 3.2 Funzione

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare costantemente:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti e dei consulenti della Società;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- sulla effettiva attuazione delle prescrizioni del Modello nell'ambito dello svolgimento delle attività della Società;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutamenti della struttura e organizzazione aziendale o del quadro normativo di riferimento.

#### 3.3 Nomina

Considerata la struttura organizzativa della Società, quest'ultima ha optato per la scelta di un Organismo di Vigilanza monocratico.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza della Società è composto da un professionista esterno competente in materia di revisione, audit, risk assessment, ecc..

La Società ha proceduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto contestualmente all'adozione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza della Società possiede i seguenti requisiti:

- *autonomia e indipendenza*: l'OdV non è investito di compiti operativi e la sua autonomia di iniziativa e controllo è protetta da interferenze e/o condizionamenti da parte di componenti della Società mediante il riporto diretto al di JOB;
- *professionalità*: l'OdV possiede competenze professionali adeguate allo svolgimento dei compiti che gli sono propri. Inoltre, al fine di integrare le proprie competenze, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di organizzazione aziendale, finanza, risk assessment, nonché in materie specialistiche attinenti i Reati astrattamente applicabili alla Società;
- *continuità di azione*: per garantire l'efficace attuazione del Modello, il suo costante monitoraggio e aggiornamento anche in funzione al mutare delle condizioni aziendali, l'OdV è dotato di risorse e di un budget adeguato che gli consenta di svolgere i propri compiti;
- *onorabilità*: assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali: l'Organismo di Vigilanza risponde a requisiti soggettivi che contribuiscono a garantire l'autonomia e l'indipendenza richieste, quali onorabilità e assenza di conflitti d'interesse, nei medesimi termini previsti dal codice civile con riferimento ad amministratori e componenti del Collegio Sindacale.

### 3.4 Requisiti di eleggibilità

L'Organismo di Vigilanza deve essere dotato di professionalità, onorabilità, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione, nonché della competenza necessaria per lo svolgimento dei compiti affidati dal Decreto.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza dalla carica di membro dell'OdV:

- la condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'incapacità ad esercitare uffici direttivi presso persone giuridiche;
- la condanna per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- l'esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società, nonché con i medesimi membri delle società controllanti e/o eventualmente controllate e/o sottoposte al comune controllo e/o con i soggetti esterni incaricati della revisione.

I membri dell'OdV non appartenenti al personale della Società devono essere indipendenti, ovvero:

- non devono essere legati alla Società da un rapporto di natura patrimoniale che ne possa ragionevolmente compromettere l'indipendenza;
- non devono intrattenere, né avere intrattenuto, neppure indirettamente con la Società o con soggetti legati ad essa, relazioni tali da condizionarne l'autonomia di giudizio;
- se amministratori della Società, devono rispettare i requisiti di cui ai precedenti paragrafi.

### 3.5 Revoca, decadenza e recesso

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione e solo in presenza di giusta causa.

Sono condizioni legittimanti la revoca per giusta causa:

- la perdita dei requisiti di eleggibilità di cui ai precedenti paragrafi;

- l'inadempimento agli obblighi afferenti all'incarico affidato;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio dell'incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell'OdV;
- l'assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

In presenza di giusta causa, il Consiglio di Amministrazione revoca la nomina del membro dell'OdV divenuto inidoneo, dandone adeguata motivazione, e provvede contestualmente alla sua sostituzione.

Oltre alla perdita dei requisiti di eleggibilità, costituiscono cause di decadenza dall'incarico:

- la rinuncia;
- la morte o la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico.

Ciascun componente dell'Organismo può recedere in ogni momento dall'incarico mediante preavviso di almeno due mesi con comunicazione scritta e motivata al Consiglio di Amministrazione.

È fatto obbligo al Presidente dell'Organismo di Vigilanza di comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione il verificarsi di una delle ipotesi dalle quali derivi la necessità di sostituire un membro dell'Organismo.

In caso di decadenza, recesso o impossibilità sopravvenuta ad esercitare le funzioni di uno dei componenti dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

### **3.6 Compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In conformità al disposto dell'art. 6 del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il relativo aggiornamento.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione dovrà svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV posto che al Consiglio di Amministrazione compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

I compiti che, nello specifico, spettano all'Organismo di Vigilanza sono quelli di:

- verifica e vigilanza sul Modello, ovvero:
  - ✓ verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti e l'eventuale realizzazione di tali comportamenti;
  - ✓ verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - ✓ a tali fini, monitorare l'attività aziendale, anche con riferimento al rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro, effettuando verifiche periodiche ed i relativi follow up;
- aggiornamento del Modello, ovvero:
  - ✓ curare l'aggiornamento del Modello, proponendo al Consiglio di Amministrazione o alle direzioni aziendali eventualmente competenti, se del caso, le modifiche necessarie per il suo aggiornamento, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale, specialmente in relazione al progresso scientifico e tecnologico e/o di riscontrate significative

violazioni del Modello;

- collaborazione con la Società nell'informazione e formazione sul Modello, ovvero:
  - ✓ monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
  - ✓ monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari e promuoverne l'adozione qualora risultino mancanti e/o insufficienti;
  - ✓ riscontrare con l'opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello;
- di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV, ovvero:
  - ✓ verificare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
  - ✓ esaminare e valutare tutte le informazioni e/o segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello;
  - ✓ informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
  - ✓ segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili verificando che venga comminata una sanzione adeguata rispetto al caso concreto;
  - ✓ in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società.

In particolare, tra l'altro:

- si coordina con la direzione aziendale competente per gli aspetti relativi alla formazione dei Destinatari;
- si coordina con i responsabili della direzione aziendale relativa all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, per l'inserimento delle clausole contrattuali che regolano l'applicazione del Modello ai Terzi Destinatari;
- si coordina con le funzioni aziendali interessate dalle attività a rischio per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello ed in particolare per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, l'OdV si avvale di tutte le risorse attivate dalla Società per la gestione dei relativi aspetti.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;
- dispone di risorse finanziarie e professionali adeguate, che vengono stanziare annualmente a suo favore dal Consiglio di Amministrazione e modificate/integrate anche dietro sua proposta;
- può avvalersi della consulenza di terzi, dotati delle competenze necessarie.

L'Organismo di Vigilanza, nel perseguimento della finalità di vigilare sull'effettiva attuazione del Modello adottato dalla Società, è dotato dei seguenti poteri e doveri, che esercita nel rispetto delle norme di legge,



nonché dei diritti individuali dei lavoratori e delle persone interessate:

- a) svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- b) accedere a tutte le informazioni concernenti le Attività Sensibili della Società, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- c) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli amministratori, al collegio sindacale e alla società di revisione, nonché ai soggetti nominati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica, di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- d) chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle Attività Sensibili a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni della Società e, in genere, a tutti i soggetti destinatari del Modello, individuati secondo quanto previsto al precedente paragrafo 2.7, sempre che l'obbligo di ottemperare alle richieste dell'OdV sia espressamente previsto nei contratti o nei mandati che legano il soggetto esterno alla Società;
- e) ricevere periodicamente informazioni dai responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio, di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- f) avvalersi dell'ausilio e del supporto del personale dipendente della Società; in particolare, per quanto riguarda la sicurezza può avvalersi di un esperto per prevenire il verificarsi dei reati di omicidio colposo e di lesioni personali gravi o gravissime;
- g) avvalersi di consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche;
- h) proporre all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni di cui al successivo paragrafo 4.2;
- i) sottoporre il Modello a verifica periodica e se necessario proporre al Consiglio di Amministrazione modifiche o aggiornamenti;
- j) coordinare, in unione con la funzione aziendale competente, la definizione di programmi di formazione del personale;
- k) redigere periodicamente, e comunque almeno *annualmente*, una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, con i contenuti minimi indicati al successivo paragrafo 3.8;
- l) informare il Presidente del Consiglio di Amministrazione di fatti urgenti e rilevanti emersi nello svolgimento della propria attività;
- m) monitorare periodicamente l'individuazione e l'aggiornamento, sentiti i responsabili della direzione relativa all'area alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono, delle tipologie di rapporti giuridici con soggetti esterni alla Società ai quali è applicato il Modello, nonché le modalità di comunicazione del Modello a tali soggetti e le procedure necessarie per il rispetto delle disposizioni in esso contenute.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei reports inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta in un archivio; di tale archivio cura l'aggiornamento e definisce, con propria disposizione, i criteri, le modalità di accesso ed i soggetti legittimati ad accedervi.

Tutte le funzioni aziendali hanno l'obbligo di collaborare con l'OdV affinché lo stesso possa efficacemente svolgere i propri compiti.



### 3.7 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, una volta nominato, redige un proprio regolamento interno volto a disciplinare gli aspetti e le modalità concreti dell'esercizio della propria azione.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati, tra l'altro, i seguenti profili:

- a) la tipologia delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- b) la tipologia delle attività connesse all'aggiornamento del Modello;
- c) l'attività connessa alla vigilanza e al monitoraggio circa l'informazione e la formazione dei Destinatari del Modello;
- d) la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- e) il funzionamento dell'OdV.

L'ODV redige appositi verbali delle attività dallo stesso poste in essere.

### 3.8 I Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. Può tuttavia informare direttamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione su fatti rilevanti del proprio ufficio o su eventuali urgenti criticità del Modello emerse nella propria attività di vigilanza.

È fatto obbligo all'OdV di redigere almeno annualmente una relazione scritta al Consiglio di Amministrazione che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività e dei controlli svolti nell'anno dall'OdV;
- eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuove attività nell'ambito delle quali può essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello e l'esito delle verifiche su dette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento esclusivo alle attività a rischio;
- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e di contenuto;
- eventuali mutamenti del quadro normativo che richiedono un aggiornamento del Modello;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Tutti i **membri degli organi sociali** della Società si impegnano, nel rispetto delle finalità del presente Modello a collaborare con l'OdV, segnalando i fatti che integrano o possono integrare una violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Tutti i **Destinatari** del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza, per segnalare eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

odv@jobspa.it

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza Just On Business S.p.A.

Via Massena n. 8

20145 Milano

Le segnalazioni devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

In ogni caso, i **responsabili delle funzioni interessate dalle attività a rischio** comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. In particolare, devono comunicare periodicamente, o almeno una volta all'anno, all'Organismo di Vigilanza lo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza, nonché l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione.

I collaboratori e tutti i **soggetti esterni** alla Società ai quali, secondo quanto stabilito al precedente paragrafo 2.7, si applica il Modello, sono tenuti nell'ambito dell'attività svolta per conto o nell'interesse della Società a segnalare direttamente all'OdV le violazioni del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

L'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato a cura degli organi o delle funzioni competenti: dei **procedimenti disciplinari** azionati per violazioni del Modello; dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni; dell'applicazione di una sanzione per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione.

Le segnalazioni di violazioni del Modello sono conservate a cura dell'OdV in un archivio informatico e in uno cartaceo, di cui deve essere garantita la riservatezza.

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

### **3.9 Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti (art. 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater del Decreto)**

Le segnalazioni di cui al paragrafo 3.8 e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *whistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel paragrafo 3.8 e nel rispetto di quanto indicato altresì nel Codice Etico della Società.

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tale riguardo si chiarisce che è prevista l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal Modello:

- in caso del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto

segnalante è nullo.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, 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.

#### **4. PRESTAZIONI DA PARTE DI TERZI**

Qualora la Società riceva da parte di società controllanti e/o controllate o da parte di società esterne servizi che possono interessare le Attività Sensibili di cui alla successiva Parte Speciale, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che è comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Il contratto di servizi deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società che presta il servizio in favore della Società di attestare la veridicità e completezza della documentazione prodotta o delle informazioni comunicate alla Società ai fini dello svolgimento dei servizi richiesti;
- l'obbligo da parte della società che presta il servizio in favore della Società di rispettare nello svolgimento del servizio richiesto il proprio Codice Etico e quanto previsto dal proprio Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. Qualora la società che presta il servizio in favore della Società non sia dotata di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo o qualora i servizi erogati rientrino nell'ambito di attività sensibili non contemplate dal proprio modello, la società che presta il servizio si impegna a dotarsi di regole e procedure adeguate e idonee a prevenire la commissione dei reati;
- il potere dell'Organismo di Vigilanza della Società di richiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza della società che presta il servizio, ovvero, in assenza di un Organismo di Vigilanza, direttamente alle funzioni della società competenti ad erogare il servizio, al fine del corretto svolgimento della propria funzione di vigilanza.

#### **5. SISTEMA DISCIPLINARE**

##### **5.1 Principi generali**

Ai fini della valutazione dell'efficacia e dell'idoneità del Modello a prevenire i reati indicati dal D.Lgs. 231/2001, è opportuno che il Modello individui in via esemplificativa e sanzioni i comportamenti che possono favorire la commissione di reati.

Ciò in quanto l'art. 6, comma 2, D.Lgs. 231/2001, nell'elencare gli elementi che si devono rinvenire all'interno dei modelli predisposti dagli Enti, alla lettera e) espressamente prevede che l'Ente ha l'onere di *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello"*.

Resta comunque fermo che anche qualora un certo comportamento non sia previsto fra i comportamenti di seguito individuati, qualora risulti in violazione del Modello potrà comunque essere oggetto di sanzione.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è un sistema autonomo di sanzioni finalizzato a rafforzare il rispetto e l'efficace attuazione del Modello.

L'applicazione delle misure sanzionatorie stabilite dal Modello non sostituisce eventuali ulteriori sanzioni di altra natura (penale, amministrativa, civile e tributaria) che possano derivare dal medesimo fatto di reato.

Ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, da chiunque commessa, deve essere immediatamente comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza, ferme restando le procedure e i

provvedimenti di competenza del titolare del potere disciplinare.

Il dovere di segnalazione grava su tutti i Destinatari del presente Modello.

Ricevuta la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza deve immediatamente dare corso ai necessari accertamenti, garantendo la riservatezza del soggetto nei cui confronti procede. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dagli organi o dalle funzioni aziendali che risultano competenti, in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società. Valutata la violazione, l'OdV informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi e delle procedure previste dal presente Modello o stabilite per la sua attuazione;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stabilite dal presente Modello;
- la violazione da parte dei soggetti apicali degli obblighi di vigilanza su soggetti sottoposti alla loro vigilanza;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;
- la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura per sottrarsi al sistema dei controlli previsto dal Modello;
- l'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello.

## 5.2 Sanzioni e misure disciplinari

Il Modello costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, la violazione delle previsioni del Modello e delle sue procedure di attuazione, comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di legge e dei citati CCNL. Nei confronti dei lavoratori **dipendenti** con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare è applicato in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto di lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Il rispetto delle disposizioni del Modello vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, a progetto, part-time, nonché nei contratti di collaborazione rientranti nella c.d. parasubordinazione. Se la violazione riguarda i **dirigenti**, il sistema disciplinare è applicato in conformità alla legge e al CCNL applicabile. Con la contestazione, può essere disposta la revoca di eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Se la violazione riguarda un **Amministratore** della Società, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Società:

- a) richiamo formale scritto;
- b) sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- c) revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Qualora la violazione dell'Amministratore sia tale da ledere la fiducia della Società nei suoi confronti, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea, proponendo la revoca dalla carica.

In caso di violazione da parte di un componente del **Collegio Sindacale**, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare una giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Per i **soggetti esterni o le controparti contrattuali destinatarie del Modello**, secondo quanto previsto dal paragrafo 2.7, la Società inserisce nelle lettere di incarico e/o negli accordi contrattuali apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazioni, l'applicazione di misure sanzionatorie.

Qualora si verificano fatti che possono integrare violazione del Modello da parte di questi soggetti, l'Organismo di Vigilanza informa mediante relazione scritta il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale valuterà le modalità per procedere all'accertamento della violazione. Nei confronti dei Destinatari del Modello appartenenti a questa categoria si applicano le misure sanzionatorie previste nei relativi contratti quali: (i) il pagamento della penale contrattualmente stabilita, ove applicabile, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno; (ii) la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. ed il pagamento della penale contrattualmente stabilita, salva la risarcibilità dell'eventuale maggior danno.

## 6. DIFFUSIONE DEL MODELLO

### 6.1 Comunicazione e formazione

La Società si impegna a garantire la **diffusione** e la **conoscenza effettiva** del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri. Il Modello è comunicato a cura della Direzione Risorse Umane, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'OdV determina, sentiti il Direttore Risorse Umane e il Responsabile dell'area alla quale il contratto o rapporto si riferisce, le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare **programmi di formazione**, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle Attività Sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla Direzione Risorse Umane, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta misure idonee a verificare l'effettiva partecipazione ai corsi di formazione.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società sono obbligati a partecipare alla formazione sul Decreto e sul Modello.