

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001**

**OPENJOBMETIS S.P.A.
- AGENZIA PER IL LAVORO -**

REL.	DATA	REDATTO	APPROVATO	NOTE
1.0	28/05/2012	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	
2.0	23/09/2014	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
3.0	06/11/2015	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
4.0	27/09/2016	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
5.0	09/03/2018	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
6.0	18/06/2018	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione ed emendato da Amministratore Delegato	Aggiornamento: Elenco Reati (All.to2) – PT5
7.0	12/12/2019	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
8.0	13/11/2020	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
9.0	14/12/2022	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento
10.0	29/06/2023	Società Openjobmetis S.p.A.	Consiglio di Amministrazione	Aggiornamento

INDICE

CAPITOLO 1. IL D. LGS. 231/2001	3
1.1 Introduzione.....	3
1.2 Il quadro normativo di riferimento e le fattispecie di reato	3
1.3 Reati commessi all'estero.....	6
1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	6
1.5 Regime sanzionatorio	7
1.6 Responsabilità amministrativa dell'Ente nei casi di trasformazione, fusione, scissione o cessione.....	11
1.7 Esclusione della responsabilità	11
1.8 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	13
1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti	15
1.10 Legge 262/2005.....	16
CAPITOLO 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	17
2.1 Openjobmetis	17
2.2 Modello di <i>governance</i>	20
2.3 Assetto organizzativo	21
CAPITOLO 3. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	22
3.1 Premessa	22
3.2 Il concetto di rischio accettabile	23
3.3 Il presente Modello	23
3.3.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione	23
3.4 Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato	24
3.5 <i>Whistleblowing</i>	25
CAPITOLO 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	27
4.1 L'Organismo di Vigilanza di OPENJOBMETIS.....	27
4.1.1. Istituzione.....	28
4.1.2. Requisiti e decadenza	28
4.1.3. Rinuncia, sostituzione.....	29
4.1.4. Revoca	29
4.1.5. Remunerazione e rimborsi spese	29
4.1.6. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni.....	29
4.2 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	32
4.3.1. Obblighi generali.....	32
4.3.2. Obblighi specifici.....	33
4.4 <i>Reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	34
CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE	35
CAPITOLO 6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	36
6.1 Premessa	36
6.2 Dipendenti.....	36
6.3 Altri destinatari	37
CAPITOLO 7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	38
7.1 Aggiornamento e adeguamento	38

CAPITOLO 1. IL D. LGS. 231/2001

1.1 Introduzione

Il 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 sulla *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"* (di seguito, per brevità, il **"D.Lgs. 231/2001"** o il **"Decreto"**) che ha introdotto, per la prima volta, nel nostro ordinamento il principio della responsabilità amministrativa diretta delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, anche il/gli **"Ente/Enti"**) per alcune fattispecie di reato commesse, nel loro interesse o a loro vantaggio, (a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente oppure (b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti.

Tradizionalmente, infatti, il diritto penale trova applicazione solo nei confronti delle persone fisiche in virtù del brocardo *"societas delinquere non potest"* che esclude l'imputabilità alle entità giuridiche di illeciti penali. Tale principio è affermato dall'art. 27 della Costituzione che sancisce la natura personale della responsabilità penale.

In aderenza alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla protezione degli interessi finanziari, al Protocollo di Bruxelles del 26 novembre 1996 e alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali dell'Unione Europea, il D.Lgs. 231/2001 ha mutato radicalmente l'impostazione succitata, chiamando gli enti a rispondere, a titolo di responsabilità amministrativa, di determinate fattispecie di reati ove commesse, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai cc.dd. "soggetti apicali" o dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di tali soggetti.

Il D.Lgs. 231/2001 ha quindi la finalità di coinvolgere nella punizione di taluni reati il patrimonio degli enti che, in forza del principio succitato, non subivano in passato le conseguenze dei reati commessi a loro vantaggio o nel loro interesse da propri amministratori e/o dipendenti.

Il D.Lgs. 231/2001 si applica a tutti i tipi di organizzazioni e di entità, siano o meno costituite secondo l'ordinamento giuridico italiano.

Prima di delineare i contenuti del D.Lgs. 231/2001 è importante precisare che, come evidenziato da autorevole dottrina, la responsabilità di cui al Decreto in esame è definita "amministrativa" solo in ragione degli ostacoli esistenti, per le ragioni su evidenziate, al riconoscimento di una vera e propria responsabilità penale in capo alle persone giuridiche. Tuttavia, da più parti, si ritiene che la disciplina in esame abbia in realtà introdotto nel nostro ordinamento una vera e propria responsabilità penale delle persone giuridiche, come tale, accertata dal Giudice ad istanza del Pubblico Ministero nel rispetto delle norme sul procedimento penale e definita "amministrativa" solo per la necessità di raggiungere un "compromesso legale" tra la necessità di coinvolgere, nella punizione di alcuni illeciti di natura penale, il patrimonio della persona giuridica che se ne avvantaggia e l'esigenza di rispettare i limiti imposti dalle norme costituzionali.

1.2 Il quadro normativo di riferimento e le fattispecie di reato

1. Come anticipato, già la Convenzione **OCSE del 17 dicembre 1997** in materia di corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti per alcune fattispecie di reato.

Successivamente, la **Legge 29 settembre 2000 n. 300** ha ratificato le Convenzioni OCSE e dell'Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea. L'art. 11 della Legge citata ha delegato il Governo a predisporre un testo normativo che disciplinasse tale tipo di responsabilità.

Il Governo, in attuazione della delega allo stesso conferita, ha emanato il **D.Lgs. 231/2001** che inizialmente elencava, tra i reati dalla cui commissione derivava la responsabilità amministrativa degli enti, solo quelli concernenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).

2. Il novero delle fattispecie di reato presupposto, così definite in quanto la loro commissione da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Sottoposti (come *infra* definiti) alla loro vigilanza costituisce il presupposto giuridico necessario per l'affermazione della responsabilità in capo all'Ente, si è notevolmente ampliato a seguito dei numerosi provvedimenti normativi successivi al citato D.Lgs. 231/2001. Al momento della redazione del presente aggiornamento, le categorie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti (di seguito, i "**Reati Presupposto**"):

- reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001. L'art. 24 è stato integrato e modificato dal D.Lgs. 75/2020. L'art. 25 è stato integrato e modificato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, ulteriormente integrato e modificato dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal D.Lgs. 75/2020;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24-*bis*, modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019;
- delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'art. 2, co. 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 24-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001, n. 406, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis*, successivamente integrato dall'art. 15, co. 7, lett. a), della Legge 23 luglio 2009, n. 99 e modificato dal D.Lgs. n. 125/2016;
- delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'art. 15, co. 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis*.1;
- reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*ter*, successivamente integrato dalla Legge 6 novembre del 2012, n. 190, poi modificato dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69, dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38 e da ultimo dalla Legge del 9 gennaio 2019, n. 3;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quater*;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quater*.1, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172;
- delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quinqies*, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, successivamente integrato dall'art. 6, co. 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;

- reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*sexies*, successivamente integrato dalla Legge del 23 dicembre 2021, n. 238, e, all'interno del TUF, l'art. 187-*quinquies* "Responsabilità dell'ente";
- reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septies* e modificato dalla Legge n. 3 del 2018;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/2007, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies*, successivamente integrato dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e dal D.Lgs. 195/2021;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. 184/2021, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*octies.1*;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'art. 15, co. 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*novies*;
- delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 116 del 3 agosto 2009, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*decies*;
- reati ambientali, introdotti dal D.Lgs. 121/2011, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*undecies*, successivamente integrato dalla Legge 22 maggio 2015, n. 68 e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146 del 16 marzo 2006, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, introdotta dalla Legge 9 del 14 gennaio 2013 art. 12;
- delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal D.Lgs. 109 del 16 luglio 2012, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*", che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*duodecies*, successivamente integrato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161;
- reati di razzismo e xenofobia, introdotti dall'art. 5 della Legge 20 Novembre 2017, n. 167, c.d. Legge Europea 2017, recante le "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea*", che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*terdecies*, e modificato dal D.Lgs. n. 21/2018;
- reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dall'art. 5, co. 1, della L. 3 gennaio 2019, n. 39, recante "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulle manipolazioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014*", che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*quaterdecies*;
- reati tributari, introdotti dall'art. 39 del Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*", poi convertito con la Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*quinquiesdecies*, successivamente modificato dal D.Lgs. 75/2020;
- reati di contrabbando, introdotti dal D.Lgs. 75/2020, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-*sexiesdecies*;

- delitti contro il patrimonio culturale, introdotti dalla Legge 22 del 9 marzo 2022, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*septiesdecies*;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici introdotto dalla Legge 22 del 9 marzo 2022, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-*duodevicies*.

1.3 Reati commessi all'estero

Al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo, l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001 dispone che nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale¹, l'Ente avente nel territorio dello Stato la sede principale può essere chiamato a rispondere anche in relazione a reati commessi all'estero.

Tale responsabilità sussiste se ricorrono i seguenti presupposti:

- (i) il reato deve essere stato commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- (ii) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;
- (iv) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede in autonomia a perseguire il reato.

1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in ossequio al principio di legalità, l'Ente può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato solo se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto ed a condizione che il reato sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio dai seguenti soggetti:

- *"persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso"* (di seguito, i **"Soggetti Apicali"**)² (art. 5, co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/2001);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali³ (di seguito, i **"Soggetti Sottoposti"**), (art. 5, co. 1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001).

¹ Disciplinanti, rispettivamente, reati commessi all'estero (art. 7 c.p.); delitto politico commesso all'estero (art. 8 c.p.), delitto comune del cittadino all'estero (art. 9 c.p.) e delitto comune dello straniero all'estero (art. 10 c.p.).

² Si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente (ad esempio, il Presidente della società), di amministrazione o direzione (ad esempio, gli Amministratori ed i Direttori Generali); resta inteso che tali funzioni possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il Direttore di una filiale o di una divisione). Inoltre, si considera in posizione apicale colui che esercita la gestione e il controllo dell'Ente, anche di fatto (ad esempio, l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione).

³ Per quanto attiene ai Soggetti Sottoposti, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'Ente, ossia ogni persona che abbia con l'Ente un qualsivoglia rapporto funzionale, tra cui i lavoratori subordinati, nonché i soggetti che intrattengono con l'Ente rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionale.

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche " *quei prestatori di lavoro che, pur non essendo <dipendenti> dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-ventures, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"⁴.

Di conseguenza, la responsabilità dell'Ente sussiste solo per i **reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio**⁵ da parte di Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti (congiuntamente definiti i "Destinatari"), **qualora non siano state adottate misure idonee a prevenire il reato**.

Ciò significa che la sola esistenza in capo all'autore del reato dei rapporti soggettivi sopra qualificati non è, di per sé, sufficiente a far sorgere la responsabilità della persona giuridica. L'Ente risponde del reato nei casi in cui il suo autore lo abbia commesso con l'intenzione di perseguire un interesse (esclusivo o concorrente) dell'Ente stesso o nei casi in cui il reato commesso si riveli comunque vantaggioso per l'Ente.

A ciò si aggiunga il fondamentale richiamo contenuto nell'art. 8 del D.Lgs. 231/2001, in forza del quale la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile o il reato si sia estinto per causa diversa dall'amnistia.

L'Ente, al contrario, non risponde se le persone sopra indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Regime sanzionatorio

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono graduate in base alla gravità della condotta criminosa.

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati Presupposto, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli Enti le seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2001, **la sanzione pecuniaria** è obbligatoriamente applicata in ogni ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reato.

La sanzione pecuniaria viene applicata per **quote** in un **numero non inferiore a cento né superiore a mille**. Poiché, ai sensi della norma succitata, l'importo di una quota va da un **minimo di 258 euro** ad un **massimo di 1.549 euro** ne consegue che, **la sanzione pecuniaria**

⁴ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

⁵ I concetti in esame sono diversi sotto il profilo giuridico in quanto l'"interesse" ha una connotazione soggettiva da valutarsi in una prospettiva *ex ante* mentre il "vantaggio" richiede una verifica *ex post* atteso che lo stesso può assumere carattere oggettivo in quanto può essere conseguito dall'Ente anche se la persona fisica che ha commesso il reato non ha agito nel suo interesse.

applicabile ad un Ente nel caso in cui ricorrano i presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001 **può variare** da un **minimo di 25.800 euro** ad un **massimo di 1.549.000 euro** da commisurare in relazione:

- alla gravità del fatto;
- al grado della responsabilità dell'Ente;
- all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente⁶.

Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, "quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente".

Si evidenzia altresì che ai sensi dell'art. 12, co. 1 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione pecuniaria è tuttavia ridotta della metà e non può comunque essere superiore a 103.291 euro se:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo o;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

È invece prevista la riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- 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 o;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle precedenti lettere, ai sensi dell'art. 12, co. 2 del D.Lgs. 231/2001, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329 euro.

Le sanzioni interdittive

Ai sensi dell'art. 9, co. 2 del D.Lgs. 231/2001, le **sanzioni interdittive** possono consistere:

- nell'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Come precisato dall' art. 13 del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni interdittive (la cui durata può variare dai 3 mesi ai 2 anni) sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali. Esse, infatti, si applicano

⁶ Si ricorda che ai sensi dell'art. 10, co. 4 del D.Lgs. 231/2001 non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste⁷ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) reiterazione degli illeciti⁸. Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, *"si ha reiterazione, quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva"*.

In merito ai criteri di scelta delle sanzioni interdittive da applicare all'Ente, l'art. 14 del D.Lgs. 231/2001 precisa che tali sanzioni hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri per la commisurazione della sanzione pecuniaria (art. 11 del D.Lgs. 231/2001), tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Per quanto concerne in particolare il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la norma in esame stabilisce che tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni, mentre per ciò che concerne l'interdizione dall'esercizio di un'attività, l'art. 14 del Decreto precisa che l'applicazione di tale sanzione comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività⁹.

In proposito è opportuno evidenziare che, ai sensi della succitata norma, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata¹⁰.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;

⁷ Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, delitti di criminalità organizzata, delitti contro l'industria e il commercio, reati societari, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, delitti in materia di violazione del diritto d'autore, reati ambientali, delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, reati di razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

⁸ Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi di cui all'art. 12, co. 1 del D.Lgs. 231/2001 succitato.

⁹ Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

¹⁰ Si ricorda che, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'Ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Ai sensi della stessa norma, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Nei casi più gravi, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva. In particolare, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 231/2001, può essere disposta 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, invece, 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. Infine, la norma in esame dispone che qualora l'Ente o una sua unità organizzativa venga 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 e non si applicano le disposizioni previste dall'art. 17 del Decreto sulla riparazione delle conseguenze del reato.

In proposito, in considerazione della rilevanza pratica che può assumere la norma si ricorda che ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 231/2001, 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;
- c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

La confisca

Ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. 231/2001, nei confronti dell'Ente, con la sentenza di condanna, è sempre disposta **la confisca** del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. La norma in esame dispone altresì che nei casi in cui non può essere eseguita la confisca del prezzo o del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La pubblicazione della sentenza

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. 231/2001, la **pubblicazione della sentenza di condanna** può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

Tale pubblicazione della sentenza in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Pluralità di illeciti e prescrizione

In merito al primo aspetto, si ricorda che ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 231/2001, quando l'Ente è responsabile in relazione ad una **pluralità di reati** commessi con una unica azione od omissione

ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

La norma in esame dispone altresì che in tali casi, quando in relazione a uno o più degli illeciti ricorrono le condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive, si applica quella prevista per l'illecito più grave.

In merito alla prescrizione delle sanzioni amministrative, si ricorda che ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 231/2001, queste **si prescrivono** nel termine di **cinque anni** dalla data di consumazione del reato. La prescrizione è interrotta dalla richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e dalla contestazione dell'illecito amministrativo.

Delitti tentati

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui la commissione dei reati sopra indicati avvenga nelle forme del solo **tentativo**, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 Decreto).

1.6 Responsabilità amministrativa dell'Ente nei casi di trasformazione, fusione, scissione o cessione

Da ultimo, in merito al regime sanzionatorio ivi esaminato è opportuno segnalare le norme di cui agli art. 28-31 del D.Lgs. 231/2001 dedicate a disciplinare la responsabilità amministrativa dell'Ente nei casi di **trasformazione, fusione, scissione o cessione**.

In particolare, nel caso di **trasformazione**, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Nel caso di **fusione**, anche per incorporazione, l'Ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione. Nel caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto¹¹.

Nel caso di **cessione** o di **conferimento dell'azienda** nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza.

Da quanto sopra ne consegue che la responsabilità è e rimane legata al *business* o a quel settore del *business* in relazione al quale il reato è stato commesso.

1.7 Esclusione della responsabilità

¹¹ L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001, che disciplina tale aspetto, fa salvo quanto previsto dal comma 3 ai sensi del quale "le sanzioni interdittive relative ai reati indicati nel comma 2, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso". Il comma 2 richiamato dalla norma prevede che "gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato".

Come anticipato, poiché l'obiettivo della normativa in esame non è solo quello di sanzionare, in via amministrativa, l'Ente per la commissione dei Reati Presupposto ivi elencati, ma anche quello di prevenire la commissione di tali reati, il legislatore, in presenza di determinati presupposti, ha previsto, in alcune ipotesi, un'esimente generale e, in altre, una riduzione di pena.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, prevede un'ipotesi specifica di esonero della responsabilità per i casi in cui l'Ente dimostri:

- a) che **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un modello** di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico **Organismo di Vigilanza** (di seguito, anche, l'"ODV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) che le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente il modello** di organizzazione, gestione e controllo;
- d) che **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'art. 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Ente intende scongiurare.

In particolare, con riferimento alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto prevede espressamente, all'art. 6, co. 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'esclusione della responsabilità opera qualora le predette condizioni ricorrano, cumulativamente, al momento della commissione del reato. Tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo avvenute in un momento successivo possono avere effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'Ente (artt. 12, co. 3, 17, co. 1, lett. c), e 18, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 succitati) come si vedrà in appresso al paragrafo 1.8.

1.8 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

I modelli di organizzazione, gestione e controllo hanno pertanto una **duplice funzione**: quella di prevenire la commissione di reati - che risulta meno agevole dopo l'introduzione di specifiche cautele procedurali e di controllo previste dai modelli di organizzazione, gestione e controllo - e quella di evitare che le conseguenze di tali reati possano ricadere sull'ente nel caso in cui le fattispecie delittuose dovessero comunque verificarsi (ipotesi che non si può evidentemente escludere).

La *ratio* sottesa alla norma presuppone che i comportamenti individuali abbiano **fraudolentemente eluso** le procedure aziendali e che, pertanto, si possa operare una netta distinzione tra **volontà dell'ente** (manifestata attraverso l'adozione delle procedure e del modello di organizzazione, gestione e controllo) e **volontà dei singoli soggetti**.

Infatti, in caso di instaurazione di un procedimento penale:

- l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo - prima della commissione del reato - rappresenta condizione necessaria affinché l'Ente possa essere assolto (un Ente privo di modello di organizzazione, gestione e controllo non potrà in alcun modo rimanere esente da responsabilità per il fatto/reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio),
- l'adozione e l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - consente di escludere l'applicazione delle sanzioni interdittive¹²;
- l'adozione e l'attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - comporta la riduzione della sanzione pecuniaria¹³;
- l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo determina la sospensione delle misure cautelari eventualmente disposte dall'Autorità Giudiziaria in via preventiva¹⁴.

La normativa definisce, inoltre, i **requisiti dell'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo**:

¹² L'art. 17 del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Riparazione delle conseguenze del reato", così dispone: "1. 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; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

¹³ L'art. 12 del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", così dispone: "1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a euro 103.291 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: 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) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a euro 10.329".

¹⁴ Ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 231/2001, il pubblico ministero, in presenza di indizi tali da far ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e di elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui procede, può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive elencate al punto 16.2; l'art. 49 del citato Decreto dispone tuttavia quanto segue: "1. Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive a norma dell'articolo 17. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie di cui al medesimo articolo 17".

- la verifica periodica e l'eventuale modifica quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 definisce il **contenuto dei modelli di organizzazione, gestione e controllo** stabilendo che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, tali modelli devono:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
- **prevedere obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione, gestione e controllo;
- possedere i requisiti richiesti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in tema di sicurezza¹⁵.

In ogni caso, come sopra evidenziato, la responsabilità amministrativa dell'Ente è esclusa se i Soggetti Apicali e/o i Soggetti Sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹⁵ L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 così statuisce: "1. *Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

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

2. *Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al co. 1.*

3. *Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

4. *Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando 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.*

5. *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 (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.*

6. *L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11."*

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli Enti

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. "**Linee Guida**") elaborati dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia, il quale di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Openjobmetis ha adottato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, il "**Modello**") sulla base delle Linee Guida di Confindustria, così come periodicamente aggiornate.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse al Ministero della Giustizia il 24 maggio 2004 e modificate il 31 marzo 2008. Il Ministero della Giustizia ha giudicato le suddette Linee Guida "*idonee al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 231/2001*".

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del modello di organizzazione, gestione e controllo può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione dei processi a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il codice etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all'emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa;
- la formazione e addestramento;
- la comunicazione e coinvolgimento;
- la gestione operativa;
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere formato dai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal modello di organizzazione, gestione e controllo;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia e indipendenza;

- professionalità;
- continuità di azione;
- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente "a rischio reato", di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

1.10 Legge 262/2005

Nel processo di ammissione alla negoziazione sul mercato telematico azionario (oggi Euronext Milan), segmento Star, organizzato e gestito da Borsa Italiana, la Società si è impegnata nel processo di adeguamento al D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, (TUF), come modificato e integrato dalla Legge 262/2005¹⁶, attraverso la predisposizione degli opportuni protocolli contenente tra le altre cose:

- ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle singole fasi del processo;
- procedure inerenti le principali aree amministrative-contabili;
- flussi informativi e documentali;
- flussi autorizzativi;
- regole comportamentali da tenere nella definizione delle informazioni/dati da fornire e nel processo di validazione degli stessi;
- attività di controllo e monitoraggio delle singole fasi.

Tale attività costituisce parte del modello di Controllo Interno (come definito dal Codice di Corporate Governance) con particolare rilevanza in termini di presidio alla commissione dei reati societari di cui all'art. 25-*ter* del D.Lgs. 231/2001.

¹⁶ Legge 262/2005, recante "*Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", pubblicata nella G.U. n. 301 del 28 dicembre 2005 – Suppl. Ordinario n. 208

CAPITOLO 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1 Openjobmetis

Openjobmetis S.p.A. è un'Agenzia per il Lavoro costituita ai sensi del D. Lgs. 276/2003 specializzata nelle attività di somministrazione di personale, intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e formazione del personale. Nasce nel 2001 con il nome Openjob S.p.A.



Nel luglio 2003, con l'obiettivo di intraprendere un percorso di crescita anche per vie esterne, entra nella compagine societaria Wisequity, Fondo di *private equity* gestito da Wise SGR. Nel dicembre 2004 si dà avvio al progetto di espansione che porta all'acquisizione di importanti operatori del settore, tra questi Pianeta Lavoro, In Time, Quandocorre, JOB ramo d'azienda. Nel 2011 Openjob acquisisce Metis raggiungendo un fatturato di circa 400 milioni di euro. Nel dicembre dello stesso anno nasce Openjobmetis. Con l'acquisizione, anche la società Seltis S.r.l., controllata da Metis S.p.A, entra a far parte di Openjobmetis S.p.A. Nel gennaio 2013 avviene l'acquisizione di Corium S.r.l., la prima società di *outplacement* nata in Italia.

Dal 3 dicembre 2015 Openjobmetis S.p.A. è la prima e unica Agenzia per il Lavoro quotata su Euronext Milan di Borsa Italiana, segmento Star, e si posiziona oggi tra i primi operatori del settore in Italia.

Nel 2018 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Coverclip S.r.l., poi Meritocracy S.r.l., una piattaforma specializzata nella ricerca del personale, in particolare per le professioni digitali, che utilizza anche componenti di Intelligenza Artificiale nella selezione delle posizioni ed il 70% di HC Human Connections S.r.l., una *educational company* che realizza interventi dedicati allo sviluppo ed alla motivazione delle risorse umane nelle organizzazioni.

Da gennaio 2020, HC S.r.l. e Corium S.r.l. si uniscono diventando un'unica nuova realtà capace di offrire, sinergicamente, servizi sia nell'ambito del *change management* sia in quello dell'*outplacement*. Nel settembre 2020 la partecipazione di Openjobmetis S.p.A. in questa nuova realtà, HC S.r.l. cresce arrivando al 92,9%.

Dal 1° gennaio 2020 è operativa Family Care S.r.l. – Agenzia per il Lavoro dedicata alla



ricerca, selezione e somministrazione di assistenti familiari. Costituita ad ottobre 2019 e controllata al 100% da Openjobmetis S.p.A. La creazione di tale società autonoma e il successivo conferimento delle attività relative alla precedente Divisione Family Care da parte di Openjobmetis S.p.A. rappresenta la naturale evoluzione dell'esperienza maturata dal 2015 nella ricerca e nella selezione di assistenti familiari (comunemente denominati badanti) dedicati ad anziani e persone non autosufficienti. Nel 2022 Family Care S.r.l. ottiene l'autorizzazione ministeriale definitiva come Agenzia per il Lavoro.

Il 31 gennaio 2020 Openjobmetis S.p.A. acquista il 100% di Jobdisabili S.r.l., società proprietaria del marchio "Jobmetoo", una piattaforma online specializzata nella ricerca e selezione del personale con disabilità, che facilita l'incontro di persone appartenenti alle categorie protette con il mondo del lavoro e delle aziende.

Da ottobre 2020 Meritocracy entra a far parte di Seltis S.r.l., rafforzando le potenzialità di quest'ultima, in particolare nell'ambito della ricerca e selezione di professionisti del mondo digitale. Da novembre 2020 Seltis, Meritocracy e UNA Forza Vendite diventano *Business Line* di Seltis Hub S.r.l., il nuovo centro di esperienze, competenze e opportunità in ambito HR di Openjobmetis.

Il 9 novembre 2020 Openjobmetis S.p.A. acquista il 50,66% di Lyve S.r.l., società di formazione aziendale, un vero e proprio laboratorio di innovazione del retail. Lyve ha innovato sia la tradizionale formazione in presenza che la formazione a distanza, costruendo sinergie tra i modelli didattici, progettando e sviluppando strumenti di engagement, di valutazione e certificazione che vivono in un unico sistema di Open learning.

Da aprile 2021, a seguito dell'incorporazione di Jobdisabili S.r.l., Seltis Hub S.r.l. si arricchisce di una nuova *Business Line*: Jobmetoo.

A maggio 2021 Quanta S.p.A. entra a far parte del Gruppo Openjobmetis, fondendosi poi in essa con efficacia 01 gennaio 2022. Con Quanta S.p.A, entra a far parte del Gruppo anche Quanta Risorse Umane S.p.A, la quale sarà poi incorporata in Openjob Consulting S.r.l. con effetto 1° aprile 2022.

Il primo giugno 2023 la società HC srl viene incorporata in Lyve S.r.l. Dal primo giugno 2023 il Gruppo è costituito dalla controllante Openjobmetis S.p.A. e dalle sue controllate Openjob Consulting S.r.l., Seltis Hub S.r.l., Lyve S.r.l. e Family Care S.r.l., come riportato di seguito:



Il Gruppo si prefigge l'obiettivo di rappresentare una realtà *leader* nel settore delle risorse umane, mirando ad essere *partner* di riferimento delle aziende interessate ai servizi offerti (somministrazione, ricerca e selezione, formazione e *outplacement*) e punto di riferimento per i lavoratori interessati ad entrare, rientrare o riposizionarsi nel mondo del lavoro.

Nell'aprile 2021 Openjobmetis è stata valutata con giudizio 'Low Risk' in tema ESG da Sustainalytics, società leader a livello mondiale nella realizzazione di ricerche, dati ESG e rating, vale a dire un giudizio sintetico che certifica la solidità della Società sotto il profilo delle *performance* ambientali, sociali e di governance. Il rating 'Low Risk' ESG di Openjobmetis colloca l'Agenzia per il Lavoro ai primi posti tra le società appartenenti al settore HR. Nel maggio 2022, inoltre, l'agenzia Sustainalytics ha emesso l'aggiornamento del *rating* ESG, dal quale è risultato un significativo miglioramento rispetto a quello, già positivo, dell'aprile 2021. Nel maggio 2023 la stessa agenzia ha ulteriormente aggiornato il rating ESG valutando la società a livello "Negligible Risk" cioè con un ulteriore significativo livello di miglioramento delle proprie performance. Tale attenzione alle tematiche ESG testimonia la volontà delle società del Gruppo Openjobmetis di perseguire sempre più un business che colloca le persone al centro delle proprie scelte strategiche.

Attraverso le proprie attività, il Gruppo si prefigge:

- di contribuire alla crescita dell'occupazione nel Paese;
- di creare valore per i propri azionisti e di sviluppare l'azienda;
- di contribuire al benessere e alla crescita professionale dei propri dipendenti;
- di trasferire elementi di progresso economico e civile alla comunità nel rispetto dei valori a cui il Gruppo si ispira;
- di contribuire al raggiungimento degli obiettivi in tema di sostenibilità ed in linea con le linee di *business* del Gruppo.

Openjobmetis svolge la propria attività sulla base dell'autorizzazione protocollo n. 1111-SG del 26/11/2004 rilasciata dal Ministero del Lavoro a tempo indeterminato ed è presente su tutto il territorio nazionale attraverso un *network* di filiali dislocate in quasi tutte le provincie con una o più 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.

La Società è articolata su base territoriale tramite aree geografiche affidate alla responsabilità di *manager* professionalmente preparati "**Team Leader**" che gestiscono le diverse filiali operanti nella zona di competenza.

Presso le filiali operanti sul territorio nazionale sono presenti in media 3 dipendenti che svolgono mansioni sia di carattere amministrativo sia di selezione che commerciale.

2.2 Modello di governance

Openjobmetis è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione**, composto da un numero di membri non inferiore a 7 e non superiore a 13, nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli Azionisti per un periodo non superiore a tre esercizi, stabilito all'atto della nomina, e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, ad eccezione di quelli che la legge riserva in modo tassativo all'Assemblea dei Soci. La Società potrà esercitare qualsiasi attività ritenuta dall'organo amministrativo necessaria o utile per il raggiungimento dell'oggetto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri membri un Presidente, ove l'Assemblea non vi abbia già provveduto. Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Vice Presidenti. Il Consiglio di Amministrazione può delegare tutti o parte dei propri poteri, nei limiti di legge, ad uno o più dei propri membri, che assumeranno la qualifica di Amministratori Delegati e/o ad un Comitato Esecutivo, determinando i limiti della delega.

La rappresentanza legale della Società e l'uso della firma sociale spettano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, in caso di suo impedimento o assenza, al Vice Presidente, se nominato, nonché, nell'ambito delle deleghe loro conferite, agli Amministratori Delegati, se nominati.

L'Assemblea elegge il Collegio Sindacale costituito da tre sindaci effettivi, determinandone il compenso, ed elegge altresì due sindaci supplenti. I sindaci effettivi e i sindaci supplenti sono nominati nel rispetto delle inderogabili disposizioni di legge e regolamentari vigenti in merito all'equilibrio tra generi, sulla base di liste presentate dagli Azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo.

I Sindaci devono avere i requisiti di onorabilità, indipendenza e professionalità stabiliti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti. Ferme restando le situazioni di ineleggibilità previste dalla legge, non possono essere nominati sindaci, e se eletti decadono dall'incarico, coloro che ricoprono incarichi di amministrazione e controllo in misura pari o superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni normative e regolamentari vigenti. Ai fini dell'accertamento della sussistenza dei requisiti di professionalità dei membri del Collegio Sindacale di società quotate, per materie e settori di attività strettamente attinenti a quelli dell'impresa esercitata dalla Società si intendono le materie ed i settori di attività connessi o inerenti all'attività esercitata dalla Società e di cui all'art. 3 dello Statuto.

La Società in linea con le disposizioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, ha nominato un Comitato Controllo e Rischi - poi divenuto Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità - e adottato specifiche procedure per l'analisi e valutazione del sistema di controllo interno. In particolare, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità svolge un ruolo significativo nella gestione

dei rischi supportando il Consiglio di Amministrazione nella valutazione del sistema di controllo interno.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre nominato un Comitato Remunerazioni con il compito di coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione di una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, monitorandone la concreta applicazione, presentando proposte o esprimendo pareri in merito alle remunerazioni, nonché agli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

La Società, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, promuove un continuo sviluppo e miglioramento continuo dei servizi offerti ovvero di rispettare le prescrizioni legislative e i requisiti normativi applicabili, ha adottato apposite Politiche Aziendali. In particolare, la Società si impegna affinché queste siano diffuse, comprese e sostenute nel contesto aziendale ed in particolare all'interno delle varie strutture aziendali di riferimento.

2.3 Assetto organizzativo

La Società ha definito il proprio assetto organizzativo attraverso l'assegnazione di **responsabilità funzionali** e la definizione di **riporti gerarchici**, evidenziati a mezzo di organigramma "aziendale".

Attribuzione dei poteri di impegno e spesa

L'attribuzione dei poteri di impegno e spesa è attuata in conformità alle deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione. Tali deleghe definiscono un sistema di poteri che tende ad assicurare l'equilibrio dei poteri assegnati.

Sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie

La Società ha predisposto un sistema di controllo di gestione delle proprie risorse finanziarie che prevede sistemi di verifica della gestione delle risorse finalizzati a garantire la verificabilità e la tracciabilità delle spese, oltre che l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali.

CAPITOLO 3. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/2001 e ritenute rilevanti per Openjobmetis come elencate nell'**Allegato 1**.

In particolare, ai fini che precedono, la Società ha inteso avviare una serie di attività volte ad aggiornare il proprio Modello in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 - per come recentemente aggiornato - e in maniera coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance*, con le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, oltre che con le modifiche organizzative intervenute al proprio interno e precedentemente descritte. Da evidenziare che la società ha provveduto, fin dalla prima adozione nel 2012, ad aggiornare il proprio Modello arrivando all'attuale edizione.

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione da parte della Società di un proprio Modello è stata svolta da un gruppo di lavoro formato da personale di Openjobmetis e da consulenti esterni.

L'art. 6, co. 2, lett. a) del Decreto espressamente prevede che il Modello debba "*individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*". L'identificazione dei processi aziendali "sensibili" alla realizzazione degli illeciti individuati nel D.Lgs 231/2001 ha rappresentato, pertanto, il punto di partenza per la definizione del Modello della Società.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto disposto dal Decreto:

- ad analizzare la documentazione esistente presso la Società (statuto, delibere, organigrammi, procure, disposizioni e comunicazioni organizzative, contrattualistica, regolamenti e procedure interne che si ritengono parte integrante del presente Modello e ai quali si rinvia);
- a identificare le persone che, in base a funzioni e responsabilità, hanno una conoscenza approfondita e presidiano le attività/aree sensibili, nonché dei meccanismi di controllo della Società, al fine di determinare gli ambiti di intervento grazie ad una serie di interviste e/ confronti con le stesse;
- a identificare le aree di rischio ed i processi sensibili (di seguito, per brevità, i "**Processi a Rischio Reato**") nell'ambito dei quali è astrattamente possibile commettere uno dei Reati Presupposto, anche attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale. L'analisi è stata preordinata all'identificazione di quei comportamenti aziendali dai quali potrebbero scaturire condotte penalmente rilevanti. Allo stesso tempo si è proceduto ad una valutazione qualitativa dei "presidi di controllo" già in essere onde prevedere nell'ambito della verifica delle "procedure" da seguire, gli adeguamenti necessari al fine di rendere efficace il Modello;
- a individuare, quindi, le eventuali carenze del sistema di controllo esistente (c.d. "*gap analysis*") onde implementarne l'efficacia ed adeguarlo agli scopi perseguiti dal D.Lgs 231/2001;
- a definire le regole di condotta, le prassi aziendali consolidate e condivise e le procedure da seguire nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come astrattamente sussistente. In tal senso, nella Parte Speciale del Modello, sono stati definiti i principi generali e specifici di comportamento da seguire nell'attività della Società e delle strutture aziendali che ad essa fanno capo. L'insieme di tali principi esprimono le regole di condotta che sono state ritenute più idonee a governare il profilo di rischio individuato.

La metodologia descritta nel presente paragrafo è stata utilizzata dalla Società anche per l'attività di aggiornamento del Modello.

3.2 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un modello di organizzazione, gestione e controllo, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. E, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. 231/2001, una soglia che consenta di stabilire la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione di responsabilità amministrativa dell'Ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello ed i controlli adottati dalla Società.

3.3 Il presente Modello

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Openjobmetis ha predisposto un Modello che, anche sulla scorta delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e delle indicazioni derivanti dalle pronunce giurisprudenziali in materia, tiene conto della propria realtà e della propria storia, in coerenza con il sistema di *governance* della Società. Il Modello risulta fondato sui seguenti elementi:

- a) Individuazione dei Processi a Rischio Reato nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e implementazione dei sistemi di controllo in grado di presidiare i Processi stessi. A tale proposito è stata redatta la **Matrice Attività/Reati**, documento aziendale a disposizione del *management* e dell'Organismo di Vigilanza.
- b) Promozione, nell'ambito della propria comunicazione interna, dei temi legati all'area comportamentale del personale e alla divulgazione all'interno e all'esterno della struttura societaria dei principi contenuti nel Modello. Il processo descritto si esplica tramite l'introduzione di:
 - un **piano di formazione e/o comunicazione al personale** dipendente della Società;
 - un **programma di verifiche periodiche** sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo sulla base del piano di *audit* annuale predisposto dalla funzione *Internal Audit* della Società e approvato dal Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale vengono anche previste verifiche su attività che possono avere un impatto in ambito 231;
 - un **sistema disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello (**Allegato 2**);
- c) Istituzione dell'**Organismo di Vigilanza** responsabile della cura e dell'aggiornamento del Modello;
- d) Adozione e diffusione del **Codice Etico**, in coerenza con la *mission* e l'attività della Società.

Le previsioni contenute nel presente **Modello** sono coerenti con quelle del **Codice Etico**.

3.3.1 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

Il Modello di Openjobmetis è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**”, in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e ritenuti applicabili e rilevanti per la Società.

La Parte Speciale contiene, per ciascuna categoria di Reato Presupposto ritenuta applicabile e rilevante per la Società, l’indicazione dei Processi a Rischio Reato individuati, le singole fattispecie di reato e la descrizione delle principali modalità di commissione, le unità organizzative coinvolte, nonché le regole di comportamento generali e specifiche, cui i Destinatari del Modello si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto e, a seguito di una valutazione dell’attività in concreto svolta da Openjobmetis e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- a.** corruzione (tra privati e nei confronti della Pubblica Amministrazione), nonché altri reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24, 25 e 25-ter, lett. s-bis, del D.Lgs. 231/2001;
- b.** delitti contro l’industria e il commercio richiamati dall’art. 25-bis1 del D.Lgs. 231/2001;
- c.** reati societari richiamati dall’art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001;
- d.** omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;
- e.** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio richiamati dall’art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001;
- f.** delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti dal D.Lgs. 184/2021, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’art. 25-octies.1;
- g.** delitti informatici di cui all’art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001;
- h.** delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all’art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001;
- i.** reati di abuso di mercato di cui all’art. 25 sexies del D.Lgs. 231/2001;
- j.** delitti contro la personalità individuale richiamati dall’art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001;
- k.** reati ambientali richiamati dall’art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001;
- l.** induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria di cui all’art. 25-decies del D.Lgs. 231/2001;
- m.** delitti di criminalità organizzata, introdotti dall’art. 2, co. 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’art. 24-ter, successivamente integrato dalla Legge 1 ottobre 2012, n. 172, integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 236;
- n.** reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l’art. 25-quater;
- o.** reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146 del 16 marzo 2006, “*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*”;
- p.** reati tributari di cui all’art. 25-quinquiesdecies del D.Lgs. 231/2001.

La Società e l’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del presente Modello valuteranno periodicamente la completezza del Modello e la sua capacità di prevenire i reati in considerazione dell’attività in concreto svolta dalla Società e – ove dovessero riscontrare che alcune fattispecie non comprese nell’elenco sopra riportato siano divenute nel frattempo rilevanti per la Società – promuoveranno il tempestivo aggiornamento del Modello.

3.4 Principi generali di controllo in tutti i Processi a Rischio Reato

Openjobmetis ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutti i Processi a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata o comunque facilmente rinvenibile.

3.5 *Whistleblowing*

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, co. 2-*bis*, del D.lgs. 231/2001 e nel rispetto del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante specifiche disposizioni in ambito Whistleblowing, i Destinatari del Modello che, in ragione delle attività svolte, vengano in possesso di notizie relative a condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e/o a comportamenti posti in essere in violazione delle norme e dei principi contenuti nel Modello, nelle relative procedure e nel Codice Etico, possono effettuare segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

I canali attraverso cui è possibile effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

- canale di segnalazione interna;
- canale di segnalazione esterna.

Con riferimento al canale di segnalazione interna, le comunicazioni sono gestite secondo le modalità di seguito specificate:

1. Spazio dedicato sul sito web della Società (www.openjobmetis.it) al link <https://openjobmetis.integrityline.com/> all'interno del quale sarà possibile effettuare sia una segnalazione scritta sia una segnalazione orale tramite sistema di messaggistica vocale;
2. Il secondo canale di segnalazione previsto ai fini della gestione delle segnalazioni interne è possibile, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Con riferimento al canale di segnalazione esterna invece, in accordo alla normativa vigente, al ricorrere delle condizioni previste dalla stessa¹⁷, è riconosciuta al segnalante la facoltà di effettuare una comunicazione ricorrendo al canale esterno.

A tal scopo, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) istituisce un canale esterno per segnalazioni che assicura la protezione dell'anonimato della persona che segnala, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e dei relativi documenti, anche mediante l'uso di strumenti crittografici.

¹⁷ A tal proposito si rimanda a quanto previsto ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023.

Sempre in accordo alla normativa vigente, è inoltre riconosciuta la facoltà alla persona segnalante di effettuare una divulgazione pubblica al ricorrere delle condizioni previste dalla normativa vigente¹⁸.

Per gli ulteriori aspetti e dettagli in merito alle modalità operative, nonché alle garanzie riconosciute al segnalante, in accordo a quanto previsto dalla specifica normativa di settore, si rimanda alla vigente Politica, reperibile sul sito internet aziendale e oggetto di diffusione a mezzo social e via interna.

La specifica *policy* è volta a regolare il processo di segnalazione di fatti o atti relativi a condotte illecite rilevanti che possano, in ultima analisi, costituire una minaccia anche per la stessa Società da parte di dipendenti, collaboratori, volontari e tirocinanti, amministratori, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, fornitori/partner e agli stakeholder in genere.

Tale *policy* garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e il divieto di atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa, nonché nei confronti di tutti gli ulteriori citati specificamente nell'ambito di tale *policy*.

Tutte le informazioni fornite saranno valutate immediatamente con discrezionalità e responsabilità e trattate in modo confidenziale in conformità alle prescrizioni di riservatezza applicabili al trattamento dei dati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

I soggetti che forniscono segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 saranno garantiti da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nei limiti di cui all'art. 6, co. 2-*bis*, D.Lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 del Codice Penale e all'art. 2105 del Codice Civile.

Si specifica infine che, coerentemente a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, qualora venga accertata la responsabilità di coloro che commettano taluno degli illeciti previsti dall'art. 21, comma 1 del citato Decreto, la Società prevede apposite sanzioni disciplinari nei confronti di tali soggetti.

¹⁸ A tal proposito si rimanda a quanto previsto ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 24/2023.

CAPITOLO 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di OPENJOBMETIS

In base a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati se il suo Consiglio di Amministrazione, tra l'altro, ha affidato i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un **organismo dotato di autonomi poteri di controllo**.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza **l'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità di azione**.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle evoluzioni interpretative e delle caratteristiche e dimensioni della propria struttura organizzativa, Openjobmetis intende identificare il proprio Organismo di Vigilanza in un organo collegiale misto, i cui nominativi sono resi noti a tutti i dipendenti della Società, e in generale agli *stakeholders*, anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

Autonomia e indipendenza

L'Organismo di Vigilanza deve avere piena autonomia funzionale e operativa e riporterà direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Per poter svolgere correttamente le funzioni di vigilanza e analisi, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere senza limitazioni a tutte le informazioni della Società ritenute dallo stesso rilevanti.

La posizione riconosciuta all'Organismo di Vigilanza nell'ambito dell'organizzazione della Società è tale, altresì, da garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'organizzazione stessa.

Professionalità

La professionalità dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere assicurata, oltre che dalle competenze specifiche anche dalla facoltà di avvalersi delle specifiche professionalità dei responsabili delle varie funzioni della Società nonché di consulenti esterni.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza saranno garantite le necessarie competenze in materia di attività ispettiva, con particolare riferimento al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione dei questionari, oltre che all'individuazione delle frodi. Altrettanto dicasi per le competenze professionali in materia giuridica, particolarmente utili per l'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati.

Continuità d'azione

L'OdV deve:

- svolgere in modo continuativo, anche per il tramite delle funzioni interne aziendali, le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine;
- essere una struttura riferibile alla Società, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza, con adeguato impegno e poteri di vigilanza.

Per assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti in precedenza, è opportuno che tali soggetti posseggano, oltre alle competenze professionali descritte, i requisiti soggettivi formali che

garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito (es. onorabilità, assenza di conflitti di interessi e di relazioni di parentela con gli organi sociali e con il vertice, etc.).

Comunicazione con l'OdV

Per le comunicazioni non afferenti alle segnalazioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e di natura prettamente operativa, resta valido l'indirizzo di posta elettronica: odv@openjob.it

4.1.1. Istituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, durano in carica 36 mesi e sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza continua a svolgere le proprie funzioni in regime di c.d. *prorogatio* fino alla nomina dei nuovi componenti dell'Organismo.

4.1.2. Requisiti e decadenza

La nomina a componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di determinati requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di:

- **relazioni di parentela, coniugio** (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o **affinità** entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale e revisori esterni incaricati dalla Società, nonché Soggetti Apicali;
- **conflitti di interesse**, anche potenziali, con la Società e/o le sue controllate tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- **funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi** presso la Società e/o controllate;
- **funzioni di amministrazione** – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- **rapporto di pubblico impiego** presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo di Vigilanza;
- **sentenza di condanna o di patteggiamento**, anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- **condanna**, con sentenza o patteggiamento, anche non definitiva, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Il soggetto nominato decade automaticamente dalla carica qualora risulti sussistere a suo carico uno dei motivi di ineleggibilità qui indicati. Decadono altresì dall'incarico di componenti dell'Organismo di Vigilanza i dipendenti della Società che, per qualsiasi causa, cessino dal proprio impiego.

4.1.3. Rinuncia, sostituzione

Il membro dell'Organismo di Vigilanza che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale e agli altri componenti dell'OdV.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione, con propria deliberazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I membri dell'Organismo di Vigilanza così nominati durano in carica per il tempo per il quale sarebbero dovuti rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

4.1.4. Revoca

Al fine di assicurare l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dello stesso per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'OdV (o con i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, ad adeguata informazione da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in sua mancanza, da parte del Presidente del Collegio Sindacale, alla prima assemblea dei soci.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza e ai suoi membri la necessaria stabilità, la revoca dell'Organismo di Vigilanza o di alcuno dei suoi membri, o dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire solo per giusta causa, accertata dal Consiglio di Amministrazione in seduta congiunta con il Collegio Sindacale, cui partecipano anche gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, per giusta causa dovranno intendersi le seguenti ipotesi:

- il caso in cui il componente sia coinvolto in un processo penale avente ad oggetto la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
- il caso in cui sia riscontrata la violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'OdV;
- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico.

4.1.5. Remunerazione e rimborsi spese

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina o con successiva delibera.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

4.1.6. Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

Nello svolgimento dei compiti affidatigli, l'Organismo di Vigilanza - sotto la sua diretta responsabilità e sorveglianza - potrà giovare della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente

all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione. Per garantire il corretto svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione rende disponibile una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza potrà altresì avvalersi delle unità organizzative presenti nella Società in virtù delle relative competenze. Tra queste, un ruolo particolare è rivestito dalla funzione *internal audit* della Società che svolge una serie di funzioni di controllo e verifica su materie di interesse ai sensi del D.Lgs. 231/2001 su mandato esplicito dell'Organismo di Vigilanza e che a questi riporta regolarmente con flusso informativo *ad hoc*.

4.2 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da altro organo o funzione della Società, fermo restando il potere del Consiglio di Amministrazione, quale organo dirigente di svolgere un'attività di vigilanza sulla concreta adeguatezza e funzionalità del presente Modello e, conseguentemente, di valutare, in via indiretta, l'opportunità ed efficienza dell'operato dell'Organismo di Vigilanza, anche in considerazione del fatto che, ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello spetta all'organo dirigente della Società.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve emettere e adottare un proprio regolamento interno che ne disciplini l'operatività.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'Organismo sono affidati i seguenti compiti e poteri:

a. Informazione e formazione

1. Vigilare affinché la Società promuova le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello all'interno ed all'esterno, eventualmente differenziando il programma informativo e prestando particolare attenzione al personale che opera nei Processi di maggior rischio.

b. Vigilanza sul corretto funzionamento del Modello, sulla sua efficacia a prevenire i reati e sulla realizzazione degli interventi migliorativi

1. Vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto all'adeguatezza dello stesso a svolgere in concreto la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia rispetto alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
2. Approvare un programma annuale di verifiche, strutturato in modo da assicurare un adeguato monitoraggio dei Processi a Rischio Reato e dell'efficacia dei controlli posti in essere; le verifiche potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
3. Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga opportuno, anche attraverso l'attività di verifica, di promuovere interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure

aziendali, all'Organismo di Vigilanza compete il potere e la responsabilità di richiedere alle funzioni aziendali competenti l'esecuzione degli interventi in questione;

4. Verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi.

c. Aggiornamento del Modello

1. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali. In particolare, segnalare la necessità di redigere nuove sezioni della Parte Speciale al fine di meglio prevenire la commissione di Reati Presupposto nel frattempo divenuti rilevanti per la Società;
2. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate al Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

d. Rapporti con gli altri organi di controllo

1. Mantenere un periodico collegamento con il Collegio Sindacale e con gli altri soggetti preposti ad attività di monitoraggio del sistema di controllo e, in particolare, con il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità al quale viene, di massima, sempre invitato, in base alla tipologia degli argomenti trattati.

e. Rapporti con il personale della Società e i collaboratori esterni

1. Fornire chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
2. Promuovere la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante, ai sensi del precedente paragrafo 3.5 "Whistleblowing".

f. Poteri di indagine e di intervento

1. Controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società con il potere di accedere liberamente presso qualsiasi direzione e/o unità della Società per acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti e, in particolare, per controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta ed efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto per le diverse tipologie di reati di cui all'**Allegato 1**;
2. Segnalare al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
3. Promuovere l'attivazione di eventuali indagini e procedimenti disciplinari nonché proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello;
4. effettuare periodicamente verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito dei Processi a Rischio Reato;

5. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole *standard*, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi.

4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

4.3.1. Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative ai Processi a Rischio Reato nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di Vigilanza deve essere dato accesso a tutti i dati ed a tutte le informazioni sopra menzionate relative a Openjobmetis.

Ai fini del presente Modello, inoltre, l'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione, in merito a atti, fatti, comportamenti e/o eventi che possano determinare una violazione del Modello.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'attuazione/implementazione del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Openjobmetis ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei Soggetti Apicali e Soggetti Sottoposti:

- i) nell'ambito delle attività relative alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione:
 - a. verbale di ispezione o eventuale informativa scritta in mancanza di verbale;
 - b. segnalazione di eventuali estorsione o concussione da parte di un funzionario della Pubblica Amministrazione e/o di corruzione da parte di un soggetto privato di cui si dovesse essere destinatario o semplicemente a conoscenza;
 - c. segnalazione di eventuali criticità/contestazioni emerse nel corso dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - d. segnalazioni di anomalie o fatti straordinari nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o con soggetti privati;
- ii) nell'ambito della gestione dei flussi finanziari e monetari, della tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio e altre attività correlate, della selezione ed assunzione delle risorse umane, ogni deroga, violazione o sospetti di violazione di propria conoscenza rispetto alle norme comportamentali e alle modalità esecutive disciplinate nelle procedure;
- iii) le informazioni e la documentazione prescritte nelle procedure con riferimento alle singole attività sensibili; le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse posta in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello (*report* riepilogativi dell'attività, monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- iv) le anomalie o atipicità riscontrate, le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello, ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nei Processi a Rischio Reato che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire. A titolo esemplificativo, le seguenti informazioni dovranno essere riportate all'Organismo di Vigilanza:

- a) percentuale del personale/componenti degli organi sociali verso cui è stata curata la diffusione del Modello e del Codice Etico - versione aggiornata del documento;
- b) percentuale del personale cui è stata erogata la formazione relativa al D.Lgs. 231/01, al Modello e alle sue componenti rispetto al relativo piano;
- c) presenza sul sito *internet* del Modello e del Codice Etico - versione aggiornata dei documenti;
- d) verifica della presenza della clausola 231 nei *format* delle lettere di assunzione sottoscritte;
- e) verifica della presenza della clausola 231 (di rispetto del Modello e del Codice Etico della Società) nei *format* della contrattualistica sottoscritta con i terzi.

I responsabili interni e gli esponenti di Openjobmetis sono tenuti, inoltre, a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa in relazione ai seguenti fatti, relativi a sé stessi ovvero agli altri Destinatari del Modello, di cui siano a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- richiesta di assistenza legale inoltrata dai Destinatari del Modello in caso di avvio di procedimento giudiziario per i fatti previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001;
- modifiche all'elenco dei poteri gestori (procure/poteri delegati) della Società.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e i provvedimenti che si rendessero necessari.

4.3.2. Obblighi specifici

Fermo restando quanto indicato nel precedente paragrafo 4.3.1, l'OdV – a propria discrezione – potrà individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di specifici flussi periodici con indicazione dei relativi responsabili, nell'ottica di ottenere informazioni utili ai fini della vigilanza sull'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché di individuare eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, proponendo i relativi correttivi.

Tali flussi specifici sono indicati all'interno delle procedure adottate dalla Società, nonché nella Parte Speciale del presente Modello.

I collaboratori e dipendenti di Openjobmetis saranno tenuti a comunicare all'Organismo di Vigilanza completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a sé stessi ovvero ad altri Destinatari del Modello.

Le competenti funzioni aziendali di Openjobmetis trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni inflitte o agli altri

provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza riferisce, semestralmente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale di Openjobmetis presentando una relazione scritta concernente:

- il complesso delle attività svolte;
- l'attuazione del Modello;
- l'emersione di eventuali aspetti critici;
- il budget speso;
- la necessità di interventi modificativi.

L'Organismo di Vigilanza di Openjobmetis può inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti o accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, in qualunque momento vi sia necessità di tempestiva informazione su specifici fatti o accadimenti, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza di Openjobmetis, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sussistano violazioni attuali o potenziali del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale l'Organismo ha diritto di riferire direttamente ai Soci nonché di ottenere la convocazione dell'Assemblea dei soci e essere ammesso a parteciparvi (mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o al Presidente del Collegio Sindacale) al fine di sottoporre all'Assemblea stessa l'adozione degli opportuni provvedimenti.

CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, co. 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare (**Allegato 2**) saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento ed esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei casi in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le misure disciplinari previste nei confronti dei lavoratori dipendenti, degli amministratori, dei sindaci, dei revisori, dei partner commerciali e dei consulenti per le violazioni del Modello, sono esposte nell'**Allegato n. 2** cui si rimanda.

CAPITOLO 6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, Openjobmetis intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa è rivolta, ma dovrà, in ogni caso, essere improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

6.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto ad: (i) acquisire consapevolezza dei principi e dei contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, Openjobmetis intende promuovere ed agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

A tal fine la Società provvede a:

- a) richiedere ai nuovi assunti la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffondere la conoscenza del presente Modello.

L'OdV valuta l'idoneità delle modalità adottate per la diffusione del Modello e per la formazione del personale, tenuto conto del livello di responsabilità e del ruolo del Destinatario nella Società.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono le attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto. In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata tramite news sulla intranet aziendale a tutti i Destinatari presenti in Openjobmetis, con indicazione che il Modello – Parte Generale e Parte Speciale – e il Codice Etico sono disponibili in formato elettronico sulla *intranet* della Società nella sezione "Direzione". Ai Destinatari appena entrati a far parte della Società, viene fornita idonea informativa in relazione all'adozione da parte di Openjobmetis del Modello e della relativa archiviazione in formato elettronico sulla *intranet* della Società all'indirizzo sopra indicato;

- una specifica attività di formazione. Tale attività di formazione “continua” è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Nello specifico la prima formazione utile alla diffusione e conoscenza del Modello nella sua prima edizione ha previsto un momento di formazione d’aula a tutti i Soggetti Apicali e una formazione *on line* a tutto il personale dipendente. Entrambe con somministrazione di *test* di apprendimento a fine corso. Nelle successive modifiche del Modello, in funzione della portata delle modifiche allo stesso, viene valutata la necessità di percorsi formativi dedicati e, se valutati necessari, si svolgono come per la prima formazione. Di tutti i corsi viene tenuto regolare registrazione.

Al fine di garantire l’effettiva diffusione del Modello e l’adeguata informazione dei Destinatari con riferimento ai contenuti del Decreto e agli obblighi derivanti dall’attuazione del medesimo, è archiviata - presso la sede della Società - una copia in formato cartaceo di tutti i documenti che compongono il Modello, aggiornati, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell’Organismo di Vigilanza.

6.3 Altri destinatari

L’efficacia del presente Modello può essere inficiata anche dall’instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti lontani dagli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In tale ottica, l’attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello e del Codice Etico oltre che delle procedure interne e dei criteri adottati da Openjobmetis dovrà essere indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Openjobmetis rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con la Società (collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, outsourcers, ecc.), Openjobmetis ha provveduto a fornire idonea informativa in relazione all’adozione del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001. A tale scopo, la Società invita i terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello, oltre che del Sistema Disciplinare, presenti sul sito *internet* della stessa e provvede ad inserire nei contratti clausole che impegnino i terzi a non commettere alcuno dei Reati Presupposto o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi del D.Lgs. 231/2001. In caso di violazione di tali obblighi, Openjobmetis potrà disporre sanzioni che potranno arrivare fino alla risoluzione del contratto, con eventuale applicazione di penali.

CAPITOLO 7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Aggiornamento e adeguamento

Essendo il presente Modello un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (in conformità alle precisazioni dell'art. 6, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche ed integrazioni sono rimesse al Consiglio di Amministrazione di Openjobmetis. Il Consiglio di Amministrazione potrà incaricare l'Amministratore Delegato di apportare, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, quelle modifiche di carattere non sostanziale. Tali modifiche verranno comunicate al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale e da questo ratificate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

L'**aggiornamento del Modello** è da considerarsi necessario nei casi di:

- i) intervento di modifiche normative o di interpretazione delle norme in tema di responsabilità amministrativa degli enti che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili;
- ii) modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali che comportino l'identificazione di nuove attività sensibili (o variazione di quelle precedentemente identificate);
- iii) commissione dei reati individuati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei Destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- iv) riscontro di significative e gravi carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- v) formulazione di osservazioni da parte del Ministero della Giustizia sulle Linee Guida a norma dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201 recante *"disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ai sensi dell'articolo 85 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*.

La proposta di aggiornamento è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

Una volta approvate le modifiche, l'Organismo di Vigilanza verifica, con le modalità indicate nel capitolo 6, la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno di Openjobmetis.

Al di là dei casi sopradescritti, come indicato al precedente paragrafo 4.2 *"Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza"*, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre senza indugio quelle modifiche al Modello che, a giudizio dello stesso Organismo, siano necessarie a migliorarne la funzionalità e la capacità di prevenzione dei reati.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa annuale l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni eventualmente apportate in attuazione della regola sopraindicata, al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante mandato del Consiglio di Amministrazione o, nell'ambito dei propri poteri, dell'Amministratore Delegato.

ALLEGATI

- 1) Reati Presupposto della Responsabilità dell'Ente ritenuti rilevanti per Openjobmetis
- 2) Sistema Disciplinare