

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231

## **PARTE GENERALE**

Documento adottato dal Consiglio di Amministrazione della  
**OGGI LAVORO S.R.L. AGENZIA PER IL LAVORO** in data 20 dicembre 2018

**PARTE GENERALE**

## Indice

### Definizioni

1. Premessa
2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche
  - 2.1. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente
  - 2.2. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, di gestione e controllo
  - 2.3. Apparato sanzionatorio
  - 2.4. Tentativo
  - 2.5. Vicende modificative dell'ente
  - 2.6. Reati commessi all'estero
  - 2.7. Procedimento di accertamento dell'illecito
  - 2.8. Sindacato di idoneità
3. Attività aziendale, assetto governance e struttura organizzativa di OGGI LAVORO
  - 3.1. Attività aziendale
  - 3.2. Assetto governance
  - 3.3. Struttura organizzativa
  - 3.4. Codici, regole di comportamento e procedure di OGGI LAVORO
4. Modello di organizzazione, gestione e controllo di OGGI LAVORO
  - 4.1. Premessa
  - 4.2. Destinatari e campo di applicazione
  - 4.3. Modalità per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo
  - 4.4. Struttura del Modello
  - 4.5. Illeciti rilevanti per la Società
  - 4.6. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello
5. Organismo di Vigilanza
  - 5.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza
  - 5.2. Requisiti
  - 5.3. Composizione, nomina e durata
  - 5.4. Funzioni e poteri
  - 5.5. Revoca
  - 5.6. Cause di sospensione

- 5.7. Temporaneo impedimento
- 5.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza
  - 5.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari
  - 5.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza
- 6. Whistleblowing - Segnalazioni
- 7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio
  - 7.1. Principi generali
  - 7.2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti
  - 7.3. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti
    - 7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)
    - 7.3.2. Misure nei confronti dei dirigenti
  - 7.4. Misure nei confronti degli amministratori
  - 7.5. Misure nei confronti dei sindaci
  - 7.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza
  - 7.7. Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori, partner commerciali e altre controparti
- 8. Comunicazione e formazione
  - 8.1. Comunicazione
  - 8.2. Formazione

## Definizioni

**OGGI LAVORO o la Società:** OGGI LAVORO S.R.L. AGENZIA PER IL LAVORO;

**COLLABORATORI:** i soggetti che intrattengono con OGGI LAVORO rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, quali, ad esempio, rapporti di consulenza e altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale;

**DECRETO:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive integrazioni e modificazioni;

**DESTINATARI:** gli amministratori, sindaci e membri degli organi sociali di OGGI LAVORO, i dirigenti e dipendenti di ogni grado della Società, nonché i collaboratori e partner commerciali, in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

**FUNZIONI:** le funzioni aziendali individuate da OGGI LAVORO;

**DIPENDENTI:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali; e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con OGGI LAVORO nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

**DOCUMENTO INFORMATICO:** qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificatamente destinati a elaborarli;

**MODELLO 231:** il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto;

**ODV:** l'Organismo di Vigilanza di OGGI LAVORO costituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società;

**PARTNER COMMERCIALI:** società, associazioni, imprese in generale (anche sotto forma di associazioni temporanee o di joint venture), enti, organizzazioni, lavoratori autonomi, etc. che intrattengono rapporti commerciali o qualsiasi altro tipo di rapporto contrattuale, anche occasionale, con OGGI LAVORO;

**PROCEDURE:** complesso di *policies*, manuali, procedure, regole e normative interne che disciplinano fasi, modalità di svolgimento, responsabilità e controlli di specifiche attività aziendali ovvero di tipologie di operazioni od attività;

**PROCESSO/ATTIVITÀ SENSIBILE:** l'insieme di attività ed operazioni aziendali organizzate al fine di perseguire un determinato scopo o gestire un determinato ambito aziendale di OGGI LAVORO, in aree potenzialmente a rischio di commissione di uno o più reati previsti dal Decreto, così come elencate nella Parte Speciale del Modello, indicate anche genericamente e complessivamente come area/e a rischio;

**REATI:** i reati per cui la legge prevede la responsabilità amministrativa dell'ente;

**SOGGETTI APICALI:** persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo di OGGI LAVORO.

**SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO:** è la forma di rapporto di lavoro che prevede la presenza di tre soggetti: i) il Lavoratore Somministrato: che presta la propria attività lavorativa; ii) la Società Utilizzatrice o Utilizzatore: presso la quale il lavoratore svolge la propria attività; iii) l'Agenzia per il Lavoro ("ApL"): che è

l'effettivo datore di lavoro del dipendente somministrato ed è una società che opera con Autorizzazione ricevuta da parte del Ministero del Lavoro. Il Lavoratore Somministrato sottoscrive il proprio contratto di lavoro con l'Agenzia per il Lavoro. L'ApL stipula un contratto commerciale di Somministrazione di lavoro con l'Utilizzatore, presso cui il lavoratore somministrato presterà la propria attività lavorativa sotto la direzione e controllo della società Utilizzatrice. Per contratto di somministrazione si intende il contratto commerciale che riguarda l'APL e il suo cliente e può essere a Tempo Determinato o Indeterminato.

## **1. Premessa**

OGGI LAVORO, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali anche a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri soci e stakeholders e del lavoro dei propri dipendenti, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione e implementazione del Modello 231 previsto dal D.lgs. 231/2001.

La Società nella stesura del presente Modello 231 si è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria nel 2002, successivamente aggiornate nel 2008 e nel 2014, e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché agli orientamenti giurisprudenziali in materia prevalenti.

Eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficiano di per sé la validità del Modello 231, in quanto quest'ultimo descrive la specifica realtà della Società e quindi ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale - per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

## **2. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche**

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Con tale Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", è stato introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (da intendersi come società, consorzi, etc.) per alcuni reati commessi a favore o a vantaggio degli stessi da parte di: (a) "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 degli stessi" (cosiddetti soggetti apicali); (b) "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera (a)" (cosiddetti sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica colpevole del reato.

Si tratta di una responsabilità penale-amministrativa, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e può essere sanzionata solo dal codice penale attraverso le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle sanzioni interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa per la società può essere applicata solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio della società, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti) in assenza di un modello di organizzazione, gestione e controllo efficace.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato compiuto l'illecito e la società interessata abbia la sede principale in Italia.

## **2.1. Reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente**

In base al D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della Legge n. 146/2006.

Si riportano di seguito, le fattispecie di reati presi in considerazione dal Decreto:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione: si tratta del primo gruppo di reati originariamente individuato dal D.Lgs. 231/2001 (artt. 24 e 25 del Decreto)<sup>1</sup>;
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati: l'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminoso connesse ai sistemi informatici<sup>2</sup>;
- delitti di criminalità organizzata: l'art. 24-ter del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale e dei delitti previsti all'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> Si tratta dei seguenti reati: malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 comma 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica (art. 640-ter c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.).

<sup>2</sup> L'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione di fattispecie criminoso connesse ai sistemi informatici; si tratta dei seguenti articoli: documenti informatici (491-bis c.p.), accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (615-quarter c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (617-quarter c.p.), installazione d'apparecchiature per intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (640-quinquies c.p.).

<sup>3</sup> L'art. 24-bis del Decreto, introdotto dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 (di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica fatta a Budapest il 23 novembre 2001) prevede la responsabilità in relazione ai reati di

- delitti contro la fede pubblica: quali falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento previsti dall'art. 25-bis del Decreto<sup>4</sup>;
- delitti contro l'industria e il commercio: l'art. 25-bis.1 del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 513, 513-bis, 514, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater del codice penale<sup>5</sup>;
- reati societari: il D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)<sup>6</sup>; il perimetro dei reati societari è stato quindi modificato dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262 e dalla legge 27 maggio 2015 n. 69. La legge 190/2012 aveva portato nell'ambito del D.Lgs.231/01 il reato di corruzione tra privati e, successivamente, il D.Lgs. 38/2017, oltre a modificare il reato di corruzione tra privati, ha introdotto il reato di istigazione alla corruzione tra privati;
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-quater D.Lgs. 231/2001, introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7): si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere

associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309).

<sup>4</sup> L'art. 25-bis è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). La legge 23 luglio, n. 99 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" all'art. 15 comma 7, ha modificato l'art. 25-bis che punisce ora anche la contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.) nonché l'introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

<sup>5</sup> Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

<sup>6</sup> L'art. 25-ter è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002. Si tratta dei reati di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. così come modificato dall'art. 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e successivamente dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c., introdotto dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c., così come modificato dal secondo comma dell'art. 30 della legge 28 dicembre 2005, n. 262 e successivamente dalla legge 27 maggio 2015 n. 69), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.), introdotto dall'art. 31, primo comma, della legge n. 262 del 2005, che ha integrato la lettera r) dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione fra privati (art. 2635 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). Inoltre, il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, in attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, ha in particolare: (i) modificato la fattispecie di reato della corruzione tra privati, di cui all'art. 2635 c.c.; (ii) inserito tra le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto il reato di istigazione alla corruzione tra privati, di cui all'art. 2635-bis, primo comma, c.c., sanzionato con una pena pecuniaria da 200 a 400 quote e con le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, Decreto e (iii) innalzato le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001, con riferimento al reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) da 400 a 600 quote (prima da 200 a 400) e previsto l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, Decreto.

in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999)<sup>7</sup>;

- delitti contro la vita e l'incolumità individuale: l'art. 25-*quater*.1 del Decreto prevede tra i delitti con riferimento ai quali è riconducibile la responsabilità amministrativa della società le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale: previsti dall'art. 25-*quinqüies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù. L'art. 25-*quinqüies*, D.Lgs. 231/2001, è stato successivamente integrato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199<sup>8</sup>, che ha introdotto il reato di l'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- abusi di mercato: richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004")<sup>9</sup>;
- reati transnazionali: l'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della transnazionalità<sup>10</sup>;

<sup>7</sup> L'art 25-*quater* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti, diversi da quelli sopra indicati, "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposti l'art. 270-*bis* c.p. (*Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico*) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive, e l'art. 270-*ter* c.p. (*Assistenza agli associati*) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive.

<sup>8</sup> L'art. 25-*quinqüies* è stato introdotto nel D.Lgs. 231/2001 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e successivamente integrato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinqüies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.), atti sessuali con minorenne (art. 609-*quater* c.p.), corruzione di minorenne (art. 609-*quinqüies* c.p.), violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.). Inoltre, la L.199/2016, recante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo", ha inserito, tra i reati presupposto previsti all'art. 25-*quinqüies*, il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.). Tale reato punisce le condotte di reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e le condotte di utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

<sup>9</sup> La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinqüies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

<sup>10</sup> I reati indicati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 (associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, fattispecie di immigrazione clandestina, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere

- reati in materia di salute e sicurezza: l'art. 25-*septies*<sup>11</sup> prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: l'art. 25-*octies*<sup>12</sup> del Decreto stabilisce l'estensione della responsabilità dell'ente anche con riferimento ai reati previsti dagli articoli 648, 648-*bis*, 648-*ter* e 648-*ter.1* del codice penale;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore: l'art. 25-*nonies* del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione ai delitti di cui agli articoli 171, primo comma, lettera a-*bis*), e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter* e 171-*septies*, 171-*octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633 in relazione alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.): richiamato dall'art. 25-*decies* del Decreto;
- reati in materia ambientale: il D.Lgs. 121/11 ha introdotto, con l'art. 25-*undecies*, i reati ambientali nel c.d. "catalogo" dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti; successivamente con la legge 22 maggio 2015, n. 68 sono state introdotte nuove disposizioni in tema di delitti contro l'ambiente<sup>13</sup>;

dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale) sono considerati transnazionali quando l'illecito sia stato commesso in più di uno Stato, ovvero, se commesso in uno Stato, una parte sostanziale della preparazione e pianificazione dell'illecito sia avvenuta in altro Stato, ovvero ancora se, commesso in uno Stato, in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più Stati.

In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D.Lgs. 231/2001. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo - in via di richiamo - nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231". Il d.lgs. n. 231/2007 ha abrogato le norme contenute nella legge n. 146/2006 con riferimento agli articoli 648-*bis* e 648-*ter* del codice penale (riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita), divenuti sanzionabili, ai fini del D.Lgs. 231/2001, indipendentemente dalla caratteristica della transnazionalità.

<sup>11</sup> Articolo aggiunto dall'art. 9, L. 3 agosto 2007, n. 123.

<sup>12</sup> L'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 14 dicembre 2007 n. 290, S.O. n. 268, recante attuazione della direttiva 2005/60/CE del 26 ottobre 2005 e concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva n. 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione, ha introdotto il nuovo articolo nel decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il quale prevede, appunto, la responsabilità amministrativa dell'ente anche nel caso di reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita. In data 17 dicembre 2014 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 186/2014, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio" che introduce, tra l'altro, all'interno del codice penale italiano l'art. 648-*ter.1* concernente la fattispecie di "Autoriciclaggio"; tale reato è stato inserito all'interno dell'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001). In data 17 dicembre 2014 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 186/2014, recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero e autoriciclaggio". Il provvedimento, tra l'altro, introduce all'interno del codice penale italiano l'art. 648-*ter.1* concernente la fattispecie di "Autoriciclaggio". Tale reato è stato inserito all'interno dell'elenco dei reati presupposto di responsabilità amministrativa degli enti (art. 25-*octies* del D.Lgs. 231/2001). La nuova fattispecie incriminatrice prevede l'applicazione di sanzioni a carico di chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. Il reato di autoriciclaggio si realizzerà se sussistono contemporaneamente le tre seguenti circostanze:

- a) sia creata o si concorra a creare, attraverso un primo reato, una provvista consistente in denaro, beni o altre utilità;
- b) si impieghi la predetta provvista, attraverso un ulteriore comportamento, in attività imprenditoriali, economiche e finanziarie;
- c) si crei un concreto ostacolo all'identificazione della provenienza delittuosa della provvista.

<sup>13</sup> Il D.Lgs.121/11, adottato in attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi, è entrato in vigore in data 16 agosto 2011. Con tale previsione

- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: l'art. 25-duodecies del Decreto prevede la responsabilità amministrativa della società in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 nel caso in cui il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato<sup>14</sup>; successivamente la Legge 161/2017 ha prevede all'art. 30, co. 4 l'introduzione di nuovi delitti previsti all'art.12 del D.lgs. 286/1998 riguardanti il procurato ingresso illecito ed il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, all'interno dell'art. 25-duodecies del Decreto con l'applicazione delle relative sanzioni pecuniarie e interdittive;
- reati di razzismo e xenofobia: la Legge Europea 2017 ha introdotto nuove fattispecie di reato nel novero dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti. L'articolo 5, del Capo II, relativo alle disposizioni in materia di sicurezza, ha previsto l'inserimento nel Decreto del nuovo articolo 25-terdecies ("Razzismo e xenofobia")<sup>15</sup>.

L'enumerazione dei reati è stata ampliata successivamente a quella in origine contenuta nel Decreto e l'elenco è aggiornato alla data di adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione.

## 2.2. Esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, di gestione e controllo

normativa sono state, dunque, introdotte sanzioni ex D.Lgs. 231/01 per il compimento dei reati previsti dagli artt. 727-bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo o possesso di specie di animali o vegetali selvatiche protette) e 733-bis c.p. (distruzione o danneggiamento di habitat protetto), nel c.d. "Codice dell'ambiente" (D.Lgs.152/06), con riferimento alle attività di scarico di acque industriali contenenti sostanze pericolose, di gestione dei rifiuti, di contaminazione di suolo, sottosuolo e acque e di emissioni in atmosfera, dalla L. 150/92, in relazione al commercio internazionale di esemplari di flora e fauna in via di estinzione e detenzione di animali pericolosi; dalla L. 549/93 che disciplina l'utilizzo di sostanze lesive dell'ozono stratosferico; dal D.Lgs. 202/07, relativo all'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino provocato da navi. Successivamente la legge 22 maggio 2015, n. 68, in materia di delitti contro l'ambiente, ha inserito un apposito Titolo nel codice penale (Titolo VI-bis), rubricato «dei delitti contro l'ambiente». In particolare, si segnala l'introduzione dei seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale; disastro ambientale; traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività. Tale legge ha inoltre modificato sia gli articoli 257 e 260 del D.Lgs. 152/2006 (di seguito, il "Codice dell'Ambiente"), sia le norme sui c.d. reati-presupposto contenute nel D.Lgs. 231/2001, e apportato alcune modifiche alla L.150/1992, volte a inasprire le sanzioni irrogabili per alcuni degli illeciti previsti dalla Convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, incide anche sul D.Lgs 231/2001.

<sup>14</sup> Ai sensi del comma 12-bis, le pene per il fatto previsto dal comma 12 dell'art. 22 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, sono aumentate da un terzo alla metà: a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre; b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa; c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale.

In base al terzo comma dell'art. 603-bis c.p., in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti circostanze:

- 1) la sistematica retribuzione dei lavoratori in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- 2) la sistematica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- 3) la sussistenza di violazioni della normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, tale da esporre il lavoratore a pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale;
- 4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza, o a situazioni alloggiative particolarmente degradanti.

<sup>15</sup> I nuovi reati-presupposto sono quelli previsti dall'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, così come modificato dalla stessa Legge Europea, ai sensi del quale "si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia, della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello Statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232". Il primo comma dell'articolo 25-terdecies prevede che, in caso di commissione dei reati di cui sopra, all'ente sia irrogata la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote, ossia da 51.600 euro a 1.239.200 euro.

---

Il Decreto (artt. 6 e 7) prevede che la società non sia passibile di sanzione ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6):

- a) l'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- c) le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

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

All'art. 6, comma 2, del Decreto, il legislatore stabilisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa organizzativa”.

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta (art. 7 comma 1).

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi (art. 7 comma 1).

L'art. 7 comma 4 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Altro elemento costitutivo del modello è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

### **2.3. Apparato sanzionatorio**

Sono previste dagli artt. 9 e 23 del D.Lgs. 231/2001 a carico dell'ente in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente" che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione, temporanea o definitiva, dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo - ciascuna quota - variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

L'ente risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria con il suo patrimonio (art. 27, comma 1, del Decreto).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Il giudice può fare proseguire l'attività dell'ente (anziché irrogare la sanzione dell'interdizione), ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Decreto, nominando, a tale scopo, un commissario per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva.

## **2.4. Tentativo**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

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, D.Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

## **2.5. Vicende modificative dell'ente**

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità amministrativa dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D.Lgs. 231/2001, risponde dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità amministrativa dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In particolare, nel caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001).

L'art. 31 del Decreto prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del Decreto, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del D.Lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D.Lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001); il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

## **2.6. Reati commessi all'estero**

L'ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero (art. 4 D.Lgs. 231/2001).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 231/01;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## **2.7. Procedimento di accertamento dell'illecito**

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D.Lgs. 231/2001 prevede che *“la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D.Lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del D.Lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D.Lgs. 231/2001).

## **2.8. Sindacato di idoneità**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.
- il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”;
- il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da

---

azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

### **3. Attività aziendale, assetto governance e struttura organizzativa di OGGI LAVORO**

#### **3.1. Attività aziendale**

OGGI LAVORO, costituita nel 2005 in Piemonte, nel Canavese, è un'Agenzia per il Lavoro ("ApL"), operante in base ad autorizzazione ministeriale, specializzata nella ricerca, selezione e somministrazione di personale e nei servizi di consulenza del lavoro.

L'oggetto sociale della Società comprende le seguenti attività:

- la somministrazione di lavoro, ovvero la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, per lo svolgimento di tutte le attività previste dalle leggi vigenti in materia e successive modifiche ed integrazioni.. La somministrazione di lavoro costituisce l'oggetto sociale prevalente della Società;
- la intermediazione, come prevista dalle leggi vigenti in materia e successive modifiche ed integrazioni, ovvero: l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro, anche in relazione all'inserimento lavorativo dei disabili e dei gruppi di lavoratori svantaggiati, comprensiva tra l'altro: della raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; della effettuazione, su richiesta del committente, di tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito della attività di intermediazione; dell'orientamento professionale; della progettazione ed erogazione di formative finalizzate all'inserimento lavorativo;
- la ricerca e selezione del personale, come prevista dalle leggi vigenti in materia e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero: l'attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente, attraverso l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione medesima, su specifico incarico della stessa, e comprensiva di: analisi del contesto organizzativo dell'organizzazione committente; individuazione e definizione delle esigenze della stessa; definizione del profilo di competenze e di capacità della candidatura ideale; pianificazione e realizzazione del programma di ricerca delle candidature attraverso una pluralità di canali di reclutamento; valutazione delle candidature individuate attraverso appropriati strumenti selettivi; formazione della rosa di candidature maggiormente idonee; progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'inserimento lavorativo; assistenza nella fase di inserimento dei candidati; verifica e valutazione dell'inserimento e del potenziale dei candidati;
- il supporto alla ricollocazione professionale, come prevista dalle leggi vigenti in materia e successive modificazioni ed integrazioni ovvero: l'attività effettuata su specifico ed esclusivo incarico dell'organizzazione committente, anche in base ad accordi sindacali, finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento della nuova attività;

- la formazione e l'addestramento di lavoratori, nonché l'organizzazione e gestione di corsi di formazione, anche presso strutture pubbliche e private, in proprio e/o per conto terzi, le ricerche e studi in materie giuridiche sociali ed economiche, studi ed analisi di mercato, con particolare riferimento al mercato del lavoro.

### **3.2. Assetto governance**

La Società è costituita in forma di società a responsabilità limitata secondo le disposizioni della vigente normativa italiana.

Il modello di amministrazione e controllo della Società si caratterizza per la presenza dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e di un Sindaco unico, cui è attribuita anche la funzione di controllo contabile.

### **3.3. Struttura organizzativa**

OGGI LAVORO ha sede legale in Cuorné (TO), uffici amministrativi in Rivarolo Canavese (TO) ed è presente in Italia con filiali distribuite sul territorio nazionale.

Si riepilogano, qui di seguito, le funzioni aziendali:

- Funzione Acquisti
- Funzione Affari Generali
- Funzione Amministrazione e Finanza
- Funzione Commerciale
- Funzione Politiche Attive del Lavoro (PAL)
- Funzione Risorse Umane e "Permanent"
- Funzione Sistemi Informatici

Relativamente alla Sicurezza sul Lavoro, sono presenti i seguenti soggetti:

- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione - RSPP (Datore di Lavoro)
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS
- Addetti antincendio
- Addetti primo soccorso

### **3.4. Codici, regole di comportamento e procedure della Società**

OGGI LAVORO, nella consapevolezza della propria responsabilità sociale, ha adottato un sistema di codici, regole di comportamento e procedure basato su solidi principi etici e affidabili pratiche di governance e controllo interno, prioritariamente orientato a promuovere l'agire con integrità in tutti gli ambiti di attività, richiedendo agli organi sociali e ai dipendenti, sia della struttura sia somministrati, rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

OGGI LAVORO intende osservare tutte le disposizioni legali vigenti nel perseguire i propri obiettivi aziendali. Questo principio guida viene espresso dal Codice Etico della Società, tramite il quale i

destinatari del Codice Etico si impegnano a osservare i principi etici e la legge. Ciò comprende in particolare le regole per impedire e combattere la corruzione. OGGI LAVORO si impegna a osservare gli standard etici più elevati nella gestione della propria impresa; pertanto, l'osservanza di tutte le leggi sulla prevenzione della corruzione è un principio della nostra impresa a tutti i livelli aziendali.

In particolare, al fine di meglio delineare il quadro di riferimento in cui si svolgono le attività gestorie di OGGI LAVORO, si forniscono di seguito i principali elementi qualificanti il sistema di codici, regole di comportamento e procedure:

- **Codice Etico**, che costituisce uno strumento per fornire linee guida cui tutti i dipendenti sono tenuti ad adeguare le loro azioni e i loro comportamenti per assicurare l'osservanza dei principi etici e della legge all'interno della Società;
- **Carta dei Servizi al Lavoro di Oggi Lavoro**, che costituisce uno strumento di comunicazione destinato agli utenti che desiderano usufruire dei servizi in essa presentati. Nella Carta dei Servizi sono declinati gli impegni che le Apl si assumono nei confronti dell'utenza alla quale viene chiesto di condividere il Patto di Servizio. La Carta dei Servizi di Oggi Lavoro contiene i principi e le finalità fondamentali, i servizi disponibili e le modalità di erogazione, i criteri e le strutture attraverso i quali i servizi vengono attuati, i diritti e doveri degli utenti, il monitoraggio e il controllo del servizio, la raccolta e la gestione delle segnalazioni e dei reclami;
- **Manuale Amministrativo**, che stabilisce, nell'ambito del quadro normativo e regolamentare di riferimento, procedure inerenti la gestione operativa e amministrativa della Società (es.: gestione rapporto di lavoro, rapporti con enti bilaterali e organizzazioni sindacali, valutazione preventiva del cliente, gestione di ordini di cancelleria, fatture di acquisto/spese, cassa, gestione nota spese personale di struttura, gestione insoluto e recupero crediti, scadenziario adempimenti amministrativi);
- **Manuale Commerciale**, che stabilisce, nell'ambito del quadro normativo e regolamentare di riferimento, procedure inerenti la gestione commerciale della Società (es.: perimetro servizi, mercato/clienti, strumenti di sviluppo commerciale, visita commerciale, customer relationship management, preventivi, pricing policy, pianificazione, reportistica);
- **Manuale Selezione**, che stabilisce, nell'ambito del quadro normativo e regolamentare di riferimento, procedure inerenti la gestione del processo di selezione della Società (es.: processo di selezione, definizione della job e del profilo ideale, scheda attivazione, ricerca e definizione dell'evasione della ricerca, elaborazione delle strategie di ricerca e attivazione dei canali, ricerca e selezione di candidati in database, pubblicazione annuncio, altri canali di reclutamento, screening delle candidature, colloquio di selezione, strumenti di selezione, colloquio di selezione, presentazione della rosa dei candidati, ricezione del curriculum al front office, richiesta del candidato di cancellazione dal database, tentata vendita, short list, archivio online e archivio cartaceo, mansionario annunci);
- **Manuale della sicurezza informatica**, che contiene considerazioni, regole di comportamento ed indicazioni tecniche, relative all'utilizzo dei dispositivi informatici aziendali e dei dati in essi contenuti. Spiega come utilizzare le informazioni in formato elettronico e gli strumenti tecnologici

approntati per il loro uso. Il documento indica i requisiti tecnici e comportamentali indispensabili che OGGI LAVORO intende rispettare e far rispettare da coloro che con essa collaborano.

- **Regolamento Interno**, rivolto al personale di struttura, in materia di disciplina di ferie, permessi e festività;
- **Codice Disciplinare**, rivolto al personale di struttura, in materia di preventivi, contratti di somministrazione e contratti di lavoro;
- **Intranet Aziendale**, rivolta al personale di struttura, contenente comunicazioni di varia natura (ad esempio rinnovi di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, aggiornamenti normativi, statistiche, ecc...).

Il processo di predisposizione del presente Modello ha tenuto in considerazione i suddetti elementi ai fini della corretta rappresentazione del sistema di regole comportamentali e operative che disciplinano l'attività di OGGI LAVORO.

## **4. Modello di organizzazione, gestione e controllo di OGGI LAVORO**

### **4.1. Premessa**

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito anche "Modello"), oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità amministrativa della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di illecito, è un atto di responsabilità sociale.

OGGI LAVORO ha quindi dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto"), con il supporto metodologico e tecnico di consulenti esterni, volto alla predisposizione e l'adozione del Modello conforme ai requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni, nonché coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento (**Linee Guida di Confindustria**), nel testo aggiornato nel 2014 e, come previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001 (art. 6, co. 3), sottoposto da Confindustria al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 21 luglio 2014 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

### **4.2. Funzione del Modello**

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato da OGGI LAVORO si pone quale principale obiettivo quello di configurare un sistema strutturato e organico di procedure organizzative, gestionali e di controllo, finalizzato a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, nonché a rendere più efficace il sistema dei controlli e di corporate governance adottato dalla Società ed ispirato a quanto indicato dalle Linee Guida di riferimento.

Più nel dettaglio, il Modello ha come principali obiettivi quelli di:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di OGGI LAVORO, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;

- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a OGGI LAVORO di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla Direzione o alla Vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad una azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore dell'illecito che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi sia agli stessi interessi della Società anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

#### **4.3. Destinatari e campo di applicazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello 231, il cui campo di applicazione comprende tutte le attività potenzialmente a rischio reato ex D.Lgs. 231/01 svolte dalla Società ed i cui destinatari sono individuati nei:

- componenti degli Organi sociali, in coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- nei dirigenti e nei dipendenti della Società ed in generale in quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone di cui al punto precedente;
- soggetti terzi che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (es. consulenti, partner e altri collaboratori).

Il Modello e il Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei reati.

#### **4.4. Modalità per la definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo**

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie Funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

In tale ambito, OGGI LAVORO si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi di progetto finalizzate alla predisposizione del presente Modello.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- Avvio del Progetto: in questa fase sono stati individuati i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 (ovvero quei processi e quelle attività che comunemente vengono definiti “sensibili”). Propedeutica a tale identificazione è stata l’analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e organizzativa di OGGI LAVORO, che ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle Funzioni responsabili di tali processi/attività (“*key officer*”).
- Svolgimento interviste con i *key officer* (o soggetti “Apicali”) per l’analisi dei processi/attività sensibili: scopo di tale fase è stato quello di svolgere l’analisi dei processi/attività sensibili e la rilevazione dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando altresì l’inventario preliminare dei processi/attività sensibili afferenti sia le aree di business che di “staff”. L’analisi è stata compiuta per il tramite di interviste con i *key officer* che hanno avuto anche lo scopo di individuare per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo in essere, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse. In questa fase è stata creata, quindi, una mappa delle attività che, in considerazione degli specifici contenuti, potrebbe essere esposta alla potenziale commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- Rilevazione aree di sviluppo del sistema di controllo interno (“*gap analysis*”): in questa fase si è proceduto all’individuazione di aree prioritarie di intervento per garantire l’allineamento del sistema di controllo interno rispetto agli “standard” definiti da Confindustria e dalle best practice, identificando i presidi di controllo ottimali per la copertura dei rischi di commissione, previa valutazione di fattibilità organizzativa.
- Predisposizione del Modello: in questa ultima fase l’obiettivo è stato quello di procedere con la predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 di OGGI LAVORO articolato in tutte le sue componenti. Ai fini della predisposizione del Modello sono state prese in considerazione le Linee Guida di riferimento, nonché le peculiarità proprie della Società al fine definire un Modello da sottoporre all’esame e all’approvazione del Consiglio di Amministrazione. L’esecuzione di tale fase è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

#### **4.5. Struttura del Modello**

Il documento relativo al Modello è strutturato:

- (i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e la *governance* della Società, nonché gli elementi caratterizzanti il Modello di OGGI LAVORO e necessari ai fini dell’efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:

- 
- quadro normativo di riferimento;
  - attività, sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
  - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura dei processi / attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;
  - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
  - sistema sanzionatorio da applicare in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
  - attività di formazione e comunicazione da implementare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello.
- (ii) nelle *Parti Speciali*, volte ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:
- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta;
  - ai processi/attività sensibili, rispetto alle fattispecie di reati identificate nel successivo punto 4.7, presenti in OGGI LAVORO e ai correlati protocolli di controllo.

#### **4.6. Rapporto tra Modello e Codice Etico**

La Società ha adottato il proprio Codice Etico, espressione di un contesto ove primari obiettivi sono il mantenimento di un comportamento eticamente corretto nelle attività quotidiane e il rispetto di tutte le leggi in vigore.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato *standard* di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai valori che la Società intende mantenere e promuovere.

Il Codice Etico è rivolto ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della Società e a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con essa.

Il Codice Etico deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme costituiscono un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo.

#### **4.7. Illeciti rilevanti per la Società**

L'adozione del Modello quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno di OGGI LAVORO e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, e quindi specificamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto delle singole Parti Speciali, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

---

In ragione della tipologia di attività svolte dalla Società, nella definizione del Modello 231 si è ritenuto di porre attenzione sull'individuazione delle aree sensibili alla commissione delle seguenti fattispecie di reati:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter D.Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25-ter D.Lgs. n. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.Lgs.231/2001);
- reati in materia di salute e sicurezza (art. 25-septies D.Lgs. n. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-nonies D.Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art.25-decies D.Lgs. 231/2001);
- reati in materia ambientale (art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001);
- reati per l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies D.Lgs.231/2001);
- reati transnazionali (art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146).

Per quanto concerne le seguenti fattispecie di reato, si è ritenuto che la specifica attività svolta dalla Società non presenti profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della stessa:

- delitti contro la fede pubblica: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.Lgs.231/2001);
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale (art. 25-quater.1 D.Lgs.231/2001);
- abusi di mercato (art. 25-sexies D.Lgs.231/2001);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies D.Lgs.231/2001);

Per le suelencate fattispecie si è pertanto stimato esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori e i partner al rispetto del quadro etico e legale all'interno del quale opera la Società.

#### **4.8. Adozione, aggiornamento e adeguamento del Modello**

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, la modifica e l'efficace attuazione del Modello.

L'efficacia e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- (i) dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo allo stesso conferiti sulle attività svolte dalle singole Funzioni;
- (ii) dai Responsabili delle varie Funzioni di OGGI LAVORO.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.

A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, alle Funzioni aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione tempestivamente, o quanto meno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito adattamento qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento, a titolo esemplificativo:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle Funzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Le procedure operative adottate in attuazione del presente Modello sono modificate a cura delle Direzioni/Funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le Funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure operative necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative.

---

## **5. Organismo di Vigilanza**

### **5.1. Funzione dell'Organismo di Vigilanza**

In base alle previsioni del D. Lgs. n. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ("Organismo di Vigilanza" o "OdV"). Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001.

### **5.2. Requisiti**

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

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa; il Consiglio di Amministrazione, in sede di nomina, deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, 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 attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità:

- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- 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 imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale e sull'onorabilità;

- condanna, con sentenza, anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione di cui alla legge 27 dicembre 1956 n. 1423 e alla legge 31 maggio 1965 n. 575 ovvero pronuncia del decreto di sequestro ex art. 2 bis della legge n. 575/1965 ovvero decreto di applicazione di una misura di prevenzione, sia essa personale o reale;
- mancanza dei requisiti soggettivi di onorabilità previsti dal D. M. del 30 marzo 2000 n. 162 per i membri del Collegio Sindacale di società quotate, adottato ai sensi dell'art. 148 comma 4 del TUF.

#### *Professionalità*

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle attività di natura ispettiva, nell'analisi dei sistemi di controllo e in ambito giuridico, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni. Ove necessario, l'OdV può avvalersi anche dell'ausilio e del supporto di competenze esterne, per l'acquisizione di peculiari conoscenze specialistiche.

#### *Autonomia e indipendenza*

L'OdV è dotato nell'esercizio delle sue funzioni di autonomia e indipendenza dagli organi societari e dagli altri organismi di controllo interno.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso, l'OdV, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale.

#### *Continuità di azione*

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

### **5.3. Composizione, nomina e durata**

L'OdV è composto in forma monocratica. Sulla base degli orientamenti emersi in dottrina e nelle migliori prassi, con riferimento alla composizione dell'OdV, tenute in considerazione le dimensioni e l'articolazione organizzativa delle Società, si ritiene che la costituzione di un Organismo di tipo "monocratico" possa, nel pieno rispetto delle previsioni normative, garantire il profilo di effettività dei controlli.

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, con provvedimento motivato che dia atto della sussistenza dei requisiti di onorabilità, professionalità, autonomia e indipendenza.

---

All'atto dell'accettazione della carica, il membro dell'OdV si impegna a svolgere le funzioni attribuite garantendo la necessaria continuità di azione e a comunicare immediatamente al Consiglio di Amministrazione qualsiasi avvenimento suscettibile di incidere sul mantenimento dei requisiti sopra citati.

Successivamente alla nomina dell'OdV, almeno una volta all'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società verifica il permanere dei requisiti soggettivi in capo all'OdV.

Il venir meno dei requisiti soggettivi in capo all'OdV ne determina l'immediata decadenza dalla carica. In caso di decadenza, morte, dimissione o revoca, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sostituzione del membro dell'OdV.

Al fine di garantirne la piena autonomia e indipendenza, l'OdV rimane in carica per un triennio e comunque fino alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, indipendentemente dalla scadenza o eventuale scioglimento anticipato del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato.

#### **5.4. Funzioni e poteri**

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, intervento e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società, poteri che devono essere esercitati al fine di svolgere efficacemente e tempestivamente le funzioni previste nel Modello e dalle norme di attuazione del medesimo per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. lgs. n. 231/2001.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che preveda: la calendarizzazione delle attività, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali (Regolamento dell'OdV);
- vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D. lgs. n. 231/2001 nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:

- accedere liberamente presso qualsiasi Funzione della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente (ove presente). Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività di rischio, agli amministratori, al sindaco unico, ai collaboratori, ai consulenti e in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Funzioni aziendali e verso gli organi sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali chiarimenti in merito al significato ed alla applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello, degli standard di controllo, delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- segnalare tempestivamente 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 e proporre le eventuali sanzioni di cui al capitolo 7 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001.

---

Nello svolgimento della propria attività l'OdV può avvalersi delle funzioni presenti in Società in virtù delle relative competenze.

All'OdV non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

### **5.5. Revoca**

La revoca dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo, una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto; l'omessa redazione del programma di vigilanza.

### **5.6. Cause di sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la propria piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, valuta la posizione del singolo componente dell'Organismo di Vigilanza e, se lo ritiene opportuno, provvede a dichiararne la sospensione.

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando un membro, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione.

La decisione sulla eventuale revoca del membro sospeso deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

### **5.7. Temporaneo impedimento**

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, al componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle

---

sedute dell'organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi e impediscano di svolgere il proprio incarico.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando un membro, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addvenire alla revoca del componente per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento.

## **5.8. Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza**

### **5.8.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**

L'OdV riferisce al Consiglio di Amministrazione salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello.

L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno, informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta inviandola al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Sindaco Unico.

Le relazioni periodiche predisposte dall'OdV sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti o modifiche al Modello e devono, quanto meno, contenere, svolgere o segnalare:

- a) eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- b) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- c) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione;
- d) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- e) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché li informi in merito alle attività dell'ufficio.

## **5.8.2. Informativa verso l'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

In particolare:

- i Responsabili delle Funzioni che operano nell'ambito di attività sensibili devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza:
  - alle scadenze preventivamente concordate, i c.d. "flussi informativi", ossia l'elenco delle operazioni/transazioni che ricadono nelle attività "sensibili" previste dal Modello della Società;
  - eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle attività di competenza. Inoltre, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione degli standard di controllo definiti nel presente Modello, provvedono a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza tali circostanze.
- le Funzioni individuate in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative devono comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:
  - l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
  - gli avvicendamenti nella responsabilità delle Funzioni interessate dalle attività a rischio e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe e procure aziendali;
  - i rapporti predisposti dalle Funzioni /Organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico;
  - i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  - i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
  - le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione ai reati di cui al D. lgs. n. 231/2001, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre Funzioni nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- tutti i dipendenti ed i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati o il ragionevole pericolo di commissione, di cui al Decreto di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Codice Etico, del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;
- partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni e gli altri destinatari del Modello esterni alla Società sono tenuti a una informativa immediata direttamente all'OdV nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

La Società adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organismo informazioni utili per identificare comportamenti difformi da quanto previsto dal Modello e/o dalla documentazione organizzativa aziendale (es. policy e procedure), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni all'OdV. Vigè il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

**Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica segnalazioni@oggilavoro.eu.**

Tale canale di segnalazione consente ai Destinatari del Codice Etico e del Modello 231 di presentare, a tutela dell'integrità di OGGI LAVORO, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione della Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tale canale garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

L'ODV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione, rispetto al quale svolge una duplice funzione.

- *Funzione consultiva*, segnalando la necessità o l'opportunità di aggiornare il Modello, in relazione a:
  - a) modifiche normative;
  - b) modifiche della struttura aziendale;
  - c) modifiche delle aree di rischio riscontrate in occasione delle verifiche.
- *Funzione di segnalazione*, segnalando al Consiglio di Amministrazione le violazioni del Modello, anche al fine dell'adozione dei relativi provvedimenti disciplinari.

L'OdV potrà avvalersi delle seguenti modalità di comunicazione al Consiglio di Amministrazione, la cui operatività è descritta nel Regolamento:

- reporting diretto;
- riunioni (anche via teleconferenza);
- relazione riepilogativa semestrale.

## **6. Whistleblowing - Segnalazioni**

Ferma la possibilità di trasmettere le Segnalazioni con qualsiasi mezzo utile (es. lettera indirizzata all'OdV, ovvero richiesta diretta di audizione), unitamente all'adozione della presente Modello 231, è istituito il seguente canale di trasmissione:

- invio di e-mail alla casella di posta elettronica: **segnalazioni@oggilavoro.eu**.

Le comunicazioni relative saranno accessibili esclusivamente ai componenti dell'OdV in carica al momento dell'invio.

Il personale di OGGI LAVORO che avesse a ricevere una segnalazione deve trasmetterla integralmente e tempestivamente mediante il suddetto canale, senza svolgere alcuna valutazione o considerazione e senza porre in essere qualunque tipo di alterazione o modifica.

## **7. Il sistema disciplinare e sanzionatorio**

### **7.1. Principi generali**

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. n. 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 esimente del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

L'applicazione di sanzioni in conseguenza di violazioni delle disposizioni contenute nel Modello 231 deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche a integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto. Infatti, le regole imposte dal Modello 231 sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico.

In generale costituiscono violazioni del Modello 231:

- comportamenti che integrino le fattispecie di reato contemplate nel Decreto;
- comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato contemplate nel Decreto, siano diretti in modo univoco alla loro commissione;
- comportamenti non conformi alle procedure e alle disposizioni richiamate nel Modello 231;
- comportamenti in violazione degli strumenti di controllo preventivo stabiliti nel Modello 231.

La gravità delle violazioni del Modello 231 sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per le persone destinatarie della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per la Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi e i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* della Società.

L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, fornisce le informazioni necessarie affinché la Funzione Risorse Umane e "Permanent" possa proporre, in coerenza con il CCNL applicato, la misura sanzionatoria da adottare. La Funzione Risorse Umane e "Permanent" comunica la misura sanzionatoria proposta all'Organismo per eventuali osservazioni.

I rapporti di lavoro dei dipendenti di OGGI LAVORO sono regolamentati dai seguenti contratti collettivi:

- Personale di Struttura: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi;
- Personale Somministrato: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei Codici Disciplinari aziendali, laddove applicabili.

## **7.2. Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti**

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni tramite i canali di cui ai capitoli 5 e 6 del presente Modello 231 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il presente sistema disciplinare prevede l'adozione di sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## **7.3. Misure nei confronti di lavoratori dipendenti**

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e dal Codice Etico costituisce adempimento da parte dei dipendenti di OGGI LAVORO degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, codice civile.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello e al Codice Etico da parte dei dipendenti di OGGI LAVORO costituisce sempre illecito disciplinare.

Per l'accertamento delle infrazioni concernenti il Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle relative sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al *Management* di OGGI LAVORO.

Si precisa, con riferimento al Personale Somministrato, che, ai sensi di legge, è previsto che il potere disciplinare per violazione di norme comportamentali e contrattuali cui deve sottostare il lavoratore in azienda sia esercitato esclusivamente dal somministratore Oggi Lavoro, che interviene sulla base degli elementi comunicati dall'utilizzatore. Pertanto l'azienda utilizzatrice non può esercitare poteri disciplinari.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la Direzione di OGGI LAVORO terrà sempre informato l'OdV.

### **7.3.1. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)**

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento. Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa e, in particolare, si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

I provvedimenti disciplinari nei quali possono incorrere i dipendenti, in caso di violazione del Modello sono i seguenti:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa in misura non eccedente le 4 (quattro) ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 5 (cinque) giorni;
- e) licenziamento.

I comportamenti che costituiscono violazione del Modello e del Codice di condotta corredati dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

- a) incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il dipendente che commette una violazione non grave delle procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Aziendale (ad esempio, ometta di svolgere controlli previsti, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili

- 
- un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso e/o del Codice Aziendale, senza che ciò esponga OGGI LAVORO ad un pericolo concreto o determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- b) incorre nel provvedimento di "ammonizione scritta" il dipendente che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Aziendale o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e del Codice Aziendale, senza che ciò esponga OGGI LAVORO ad un concreto pericolo o determini l'applicazione di misure previste dal Decreto. La medesima sanzione si applica anche al dipendente che nell'adottare i comportamenti citati espone OGGI LAVORO ad una situazione di oggettivo pericolo, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- c) incorre nel provvedimento della multa "in misura non eccedente le 4 (quattro) ore di retribuzione" il dipendente che sia recidivo nelle mancanze di cui alla lettera (b). Tale sanzione sarà applicata anche al dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Aziendale, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Aziendale, arrechi un danno di lieve entità alla Società senza esporla ad una possibile sanzione ai sensi del decreto.
- d) incorre nel provvedimento della "sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 5 (cinque) giorni lavorativi" il dipendente che nel violare le procedure richiamate dal Modello 231 e/o dal Codice Aziendale, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Aziendale, arrechi danno alla Società esponendola ad una possibile sanzione ai sensi del Decreto, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione di un reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
- e) incorre nel provvedimento del "licenziamento" il dipendente che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231 e/o dal Codice Aziendale e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o dal Codice Aziendale tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia di OGGI LAVORO nei confronti del dipendente costituendo un grave pregiudizio per l'azienda.

Sono fatti salvi i procedimenti disciplinari e le altre contestazioni mosse al dipendente in conformità del CCNL e della normativa lavoristica applicabile per violazioni in materie non strettamente attinenti al rispetto del Modello.

È fatta salva la facoltà della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;

- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del decreto - a seguito della condotta censurata.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è l'Amministratore Delegato del Consiglio di Amministrazione il quale comminerà tali sanzioni sentito il parere della Funzione Risorse Umane e "Permanent".

### **7.3.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

I Dirigenti nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello 231.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute del Modello 231 i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello 231 per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti l'adempimento degli obblighi di cui al Modello 231, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello 231 con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al d.lgs. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;
- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello 231, ponendo in essere una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/01, oppure tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/01.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello 231 e/o nel Codice Etico da parte di un dirigente, la Società, sulla scorta del principio di gravità, di recidività, di inosservanza diretta, di mancata vigilanza, adotta nei suoi confronti le misure ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dalla disciplina contrattuale e normativa applicabile, fra le quali la sospensione dal lavoro, per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, e il licenziamento.

Per i lavoratori della Società aventi qualifica di 'dirigente' costituisce sempre grave violazione delle prescrizioni del Modello 231 l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello 231.

Se la violazione del Modello 231 determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento.

### **7.4. Misure nei confronti degli amministratori**

---

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare mediante relazione scritta l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico.

Sarà quindi il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica.

#### **7.5. Misure nei confronti dei sindaci**

Nell'ipotesi in cui si verificassero condotte in violazione delle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione.

Sarà, quindi, il Consiglio di Amministrazione a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti ritenuti opportuni, nel rispetto della normativa vigente. Nei casi più gravi il Consiglio di Amministrazione può proporre la revoca dalla carica.

#### **7.6. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

In ipotesi il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del Modello 231 e/o del Codice Etico da parte del membro dell'OdV, il detto Organo di Amministrazione provvederà in collaborazione con il Sindaco Unico ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa dal componente dell'OdV che sia anche un dipendente della Società si applicheranno le sanzioni di cui ai Paragrafi 7.3.1 e 7.3.2.

#### **7.7. Misure nei confronti di fornitori, consulenti, collaboratori, *partner* commerciali e altre controparti**

La violazione, da parte di fornitori, appaltatori, consulenti, collaboratori, partner commerciali e altre controparti contrattuali aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili, delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 e/o del Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte degli stessi, comporterà la possibilità di esercizio da parte di OGGI LAVORO, ai sensi del Codice Civile, del diritto di risolvere il contratto secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Codice Etico della Società e/o delle disposizioni del Decreto.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello 231 e/o del Codice Etico da parte dei suddetti soggetti terzi.

### **8. Comunicazione e formazione**

## **8.1. Comunicazione**

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, OGGI LAVORO assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Per garantire un'effettiva conoscenza e applicazione, l'adozione del Modello 231 viene comunicata formalmente dal Consiglio di Amministrazione alle diverse categorie di Destinatari.

In particolare, successivamente all'approvazione del Modello, i dipendenti della Società ed in seguito tutti i nuovi assunti, sono tenuti a sottoscrivere, una dichiarazione di presa visione del Modello 231 stesso e di impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per quanto attiene invece i fornitori, i consulenti e i collaboratori della Società, la lettera di incarico o il contratto con essi deve esplicitamente contenere clausole (ad es. clausole risolutive espresse) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle prescrizioni del Decreto, del Codice Etico e del Modello 231.

Il Modello 231 è inoltre reso disponibile secondo le modalità e gli strumenti che il Consiglio di Amministrazione riterrà opportuno adottare.

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

## **8.2. Formazione**

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, è di primaria importanza la piena conoscenza delle regole di condotta che vi sono contenute da parte sia delle risorse già presenti nell'azienda, sia di quelle che ne entreranno a far parte in futuro, con differente grado di approfondimento a seconda del diverso grado di coinvolgimento nelle attività sensibili.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello 231 è di competenza del Consiglio di Amministrazione che individua le risorse interne o esterne alla Società cui affidarne l'organizzazione.

Tali risorse procedono in coordinamento con l'OdV, che ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti, all'organizzazione delle sessioni di formazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria: conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del sistema disciplinare contenuto nel Modello 231.

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: i) al quadro normativo (D.Lgs. 231/2001 e Linee Guida di Confindustria), ii) al Modello 231 adottato dalla Società e ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello 231 stesso, iii) a casi giurisprudenziali di applicazione della normativa.

La formazione dovrà essere differenziata in relazione alle diverse Funzioni aziendali di appartenenza dei destinatari della formazione stessa. Della formazione effettuata dovrà essere tenuta puntuale registrazione.

Infine, la pianificazione della formazione deve prevedere delle sessioni periodiche che garantiscano un costante programma di aggiornamento.