



**PIAZZA DEL LAVORO  
SOCIETA' CONSORTILE A R.L.  
Modello di organizzazione, gestione e controllo  
ex D. Lgs. 231/2001**

## INDICE

### PARTE GENERALE

|  |       |
|--|-------|
| Definizioni.....   | ..... |
| 1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante.....   | ..... |
| 2. Le Linee Guida.....   | ..... |
| 3. Il Modello.....   | ..... |
| 3.1 La costruzione del Modello.....  | ..... |
| 3.2 La funzione del Modello.....   | ..... |
| 3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello.....   | ..... |
| 3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche.....   | ..... |
| 4. I Processi Sensibili di Piazza del Lavoro.....  | ..... |
| 5. L'organismo interno di vigilanza (OdV).....   | ..... |
| 5.1 Identificazione dell'OdV e requisiti. Nomina e revoca.....   | ..... |
| 5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza.....   | ..... |
| 5.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....  | ..... |
| 5.4 Flussi informativi verso l'OdV:<br>informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie..... | ..... |
| 5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni.....   | ..... |
| 6. Adozione e modifiche del Modello da parte di Piazza del Lavoro  |       |
| 7.. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello.....   | ..... |
| 7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti .....  | ..... |
| 7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner.....  | ..... |
| 8. Sistema disciplinare.....   | ..... |
| 8.1 Funzione del sistema disciplinare.....   | ..... |
| 8.2 Misure nei confronti di Dipendenti e .....   | ..... |
| 8.2.1 Violazioni del Modello.....  | ..... |
| 8.3 Misure nei confronti degli Amministratori.....   | ..... |
| 8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner.....   | ..... |
| 9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello.....   | ..... |

### PARTE SPECIALE

- Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Reati Societari
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Appendici

## PARTE GENERALE

### Definizioni

- “CCNL”: contratto applicato da Piazza del Lavoro, Commercio e Terziario;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Piazza del Lavoro sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti (compresi eventuali dirigenti) di Piazza del Lavoro ;
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Piazza del Lavoro”: Piazza del Lavoro .;
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria;
- “Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- “Organi Sociali”: i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Piazza del Lavoro;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Piazza del Lavoro, quali ad esempio le società di servizio, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (collaborazione anche occasionale, società, associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di Piazza del Lavoro nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;

## 1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tredici tipologie:

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico; e
- (e) i reati contro la personalità individuale;
- (f) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
- (i) il "reato transnazionale", previsto dall'art. 4 del D.Lgs 231/2001 nonché dalla L. 146/06, che consiste in un reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, in cui sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e:

- I) sia commesso in più di uno Stato;
  - II) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
  - III) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
  - IV) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (l) reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
  - (m) reati in materia di delitti contro l'industria e il commercio;
  - (n) reati in materia di violazione del diritto di autore .
  - (o) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

Per una più ampia trattazione del D.Lgs. 231/01 si rinvia all'Appendice.

## **2. Le Linee Guida**

Piazza del Lavoro nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA, come di volta in volta aggiornate in relazione ad integrazioni delle fattispecie tipiche di reato contemplate nell'art. 25 e seguenti del D.Lgs. 231/2001 e successive e diverse modificazioni legislative

Tuttavia, la scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida non inficia la validità dello stesso - come peraltro precisano espressamente le Linee Guida -. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.

Per la più ampia trattazione dei principi dettati dalle Linee Guida si rinvia all'Appendice.

## 3. Il Modello

### 3.1 La costruzione del Modello

Successivamente all'emanazione del D.Lgs. 231/2001, Piazza del Lavoro ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Piazza del Lavoro ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *corporate governance*.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

1) **"As-is analysis"**. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, organigrammi, ecc.) e un'intervista con il soggetto responsabile nell'ambito della struttura aziendale ("Coordinatore Generale") mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività societarie capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è così ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare *"focus"* sugli elementi di *"compliance"* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di Piazza del Lavoro sono quelli descritti al successivo cap. 4.

2) **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure

interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) **Predisposizione del Modello.** Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell’attività economica svolta da Piazza del Lavoro.

**La Parte Generale** contiene l’indicazione dei principi ispiratori del Modello, la sua descrizione, le definizioni, la disciplina dell’Organismo di Vigilanza, il sistema disciplinare.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata “Reati Societari” e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell’art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata “Salute e sicurezza dei lavoratori” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001.

### 3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo consente a Piazza del Lavoro di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare nel potenziale autore del Reato una piena consapevolezza di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Piazza del Lavoro, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Piazza del Lavoro di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti e , Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla

legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 3.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di "as-is") esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il sistema organizzativo aziendale;
- le *policy* e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di procedure già in essere in azienda e nel gruppo.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- le Linee Guida di Confindustria in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di Piazza del Lavoro;
- i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:
  - la attribuzione ad un **organismo di vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;

- la messa a disposizione dell'organismo di vigilanza di **risorse** (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili
- l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
- l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:

- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti;

### 3.4 L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Piazza del Lavoro ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2010 e con la medesima delibera ha istituito e nominato il proprio organismo di vigilanza (OdV).

Nella predetta delibera, il Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni, fermo restando quanto previsto nel successivo capitolo 6.1, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Piazza del Lavoro, in via autonoma o su istanza dell'Organismo di Vigilanza, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dal delegato non è sospesa.

#### **4. I Processi Sensibili di Piazza del Lavoro**

Si provveduto all'analisi di tutta l'attività di Piazza del Lavoro (modalità operative, funzioni e responsabilità).

La mappatura del rischio è consistita nell'individuazione delle aree sensibili al rischio di commissione reato in relazione al catalogo dei reati.

Le aree a rischio sono state identificate e condivise mediante colloqui condotti con i soggetti, che, in azienda, hanno ruolo di responsabilità funzionale e conoscenza specifica dell'operatività di ciascun settore.

E' stata svolta un'esemplificazione delle possibili condotte illecite attraverso scenari plausibili. Si è poi provveduto ad identificare le funzioni coinvolte.

E' stata valutata la potenziale probabilità dell'accadimento (in rapporto all'attività svolta, alle peculiarità del settore, alle funzioni coinvolte, e all'organizzazione interna).

E' stato assegnato un livello di criticità (in termini di gravità e frequenza) a ciascuna area sensibile sotto il profilo del rischio.

Rispetto al novero dei reati indicati dagli artt. 24 e seguenti del D.Lgs 231/2001, l'analisi del rischio condotta da Piazza del Lavoro, in relazione alla probabilità di commissione ed alla tipologia della peculiare attività d'impresa, ha individuato quali reati interessati dal rischio di commissione:

- a) i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) i reati societari;
- c) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro

Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili e, a seguito dell'effettuazione di interviste con le persone aventi ruoli di responsabilità nella società e della verifica delle prassi aziendali invalse nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le principali attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

##### **a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.**

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che Piazza del Lavoro intrattiene con la Pubblica Amministrazione i processi ritenuti più specificamente a rischio sono:

- rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività corrente di mediazione, ricerca e selezione e ricollocazione di personale (Ministeri, Regioni, Università);
- rapporti contrattuali con la Pubblica Amministrazione o con Enti Pubblici;
- gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici per l'attività di formazione;

- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).

**b) Processi Sensibili nella gestione della società (reati societari)**

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio)

**c) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro**

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante personale della Società
- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
- Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
- Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Processi di controllo sul rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati.

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

## 5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

### 5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nonché da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

L'autonomia presuppone che l'OdV risponda, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Consiglio di Amministrazione).

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Piazza del Lavoro, in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, all'Avv. Paolo Della Cagnoletta, in funzione di componente monocratico. Come precisato nella delibera istitutiva si è ritenuto di provvedere in via transitoria per un Organismo a composizione monocratica con l'intento di monitorare il primo anno di applicazione del Modello e riservandosi di eventualmente integrare l'Organismo nel proseguo dell'attività, tenuto conto di quanto la prima relazione annuale dell'OdV evidenzierà in ordine all'adeguatezza del sistema organizzativo.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che il suddetto collegio è stato riconosciuto come il più adeguato a svolgere le funzioni di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dei suoi componenti.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Piazza del Lavoro si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato dal Consiglio di Amministrazione, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza e/o inefficienza a svolgere il suo ruolo.

## 5.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti e, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- B. sull'efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

### i. Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
- b. condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Piazza del Lavoro, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
- d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 5.4);
- e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere informato dal *management*: a) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre Piazza del Lavoro al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell'ambito di Operazioni Sensibili;
- f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine;

### ii. Formazione:

- a. coordinarsi con il responsabile aziendale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare a Dipendenti, ed Organi Sociali, finalizzate a fornire agli

stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;

- b. predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione aziendale dedicata, lo spazio sul sito Internet contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;
- c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;

iii. Sanzioni:

- a. coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 8);

iv. Aggiornamenti:

- a. recepire la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
- b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- c. indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Piazza del Lavoro, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

L'attività dell'OdV è indipendente e non è soggetta al controllo ed alla direzione da parte di altri soggetti, fermo restando, tuttavia, che l'organo amministrativo è chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza del suo operato.

L'OdV ha libero accesso in tutte le aree aziendali ed in tutti gli organismi societari - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l'OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, esso può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di

controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV. Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve approvare una **dotazione di risorse finanziarie**, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la **calendarizzazione** della sua attività, la **verbalizzazione** delle riunioni (in caso di organo collegiale), la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti soggetti ed organi (Presidente, Consiglio di Amministrazione ed Assemblea).

### 5.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV ha due linee di *reporting*:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso il delegato del Consiglio di Amministrazione.
2. La seconda verso il Consiglio di Amministrazione. A tal fine, l'OdV incontra il Consiglio di Amministrazione ogni sei mesi e, annualmente, predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 9 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili, ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati;

In particolare, il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Piazza del Lavoro, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 5.2 e successivo cap. 9).

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'Odv.

Fermo restando i termini di cui sopra il Consiglio di Amministrazione ha comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del predetto organo per motivi urgenti.

L'OdV, in particolare, curerà i rapporti con il Coordinatore Generale considerando la funzione svolta da quest'ultimo, che concentra presso di sé, in ultima istanza, le attività delle filiali territoriali in tema di Risorse Umane, Amministrazione e Finanza. Sarà prestata, quindi, particolare attenzione alla modalità con cui le procedure si conformeranno ad un generale principio di segregazione delle funzioni operative rispetto a quelle autorizzative, nel rispetto della dimensione organizzativa aziendale.

#### **5.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Piazza del Lavoro ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti eventualmente previste contrattualmente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 8.2.1, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, ne riferiscono direttamente all'OdV. I Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 8 (Sistema Disciplinare);
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV **personalmente o per iscritto in forma non anonima**. I segnalanti in buona fede **saranno garantiti** contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- 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 qualora tali indagini coinvolgano Piazza del Lavoro, i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti, dagli Organi Sociali in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti o ) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello.

## **5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 5 anni.

L'accesso al *data base* è consentito ai membri del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

## **6 Adozione e modifiche del Modello da parte di Piazza del Lavoro**

Considerata la natura consortile della società il presente Modello, nei suoi principi e regole generali, è recepito da parte dei soci di Piazza del Lavoro, che sono esclusivamente persone giuridiche o associazioni anche non riconosciute, in relazione ai Processi Sensibili in cui le stesse sono effettivamente coinvolte. Per la parte inerente ai Processi Sensibili, dette società devono adeguare il contenuto delle proprie procedure alla specifica realtà in cui le stesse operano.

Ogni modifica ed integrazione apportata da Piazza del Lavoro al proprio Modello viene comunicata tempestivamente ai propri soci che le recepiranno nelle proprie procedure, se adeguate alla realtà aziendale di quest'ultima, con apposita delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.

## **7. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello**

### **7.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Piazza del Lavoro garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

#### **• *La comunicazione iniziale***

L'adozione del presente Modello è comunicata dal Presidente a tutti i Dipendenti e presenti in azienda al momento dell'adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del presente Modello.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti i Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Essi sono destinati a frequentare inoltre corsi di formazione e di aggiornamento.

#### **• *La formazione***

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Piazza del Lavoro ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione scritta iniziale, corsi in aula).

## **7.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner**

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Piazza del Lavoro che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001. A costoro viene consegnata copia del presente Modello ovvero viene resa disponibile mediante pubblicazione online.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Modello ovvero di presa visione, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti. Qualora la presa visione avvenga online la dichiarazione di accettazione e di impegno di cui sopra viene resa in forma scritta.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Modello dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Modello stesso e che stabiliscano condizioni risolutive e di risarcimento dei danni in caso di violazione da parte di consulenti e partners.

## **8. Sistema disciplinare**

### **8.1 Funzione del sistema disciplinare**

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficace l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

### **8.2 Misure nei confronti di Dipendenti**

#### **8.2.1 Violazioni del Modello**

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a

informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;

C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;

D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente e del Medico, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Presidente della società, per il tramite del Coordinatore Generale. L'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV resta in ogni caso il Presidente della società, osservate le competenze del Consiglio di Amministrazione come da Statuto.

### **8.2.2 Le sanzioni**

La violazione da parte dei Dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

Restano ferme - e si intendono qui richiamate – tutte le previsioni di cui al CCNL, tra cui la necessità che:

- la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa;
- il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore;
- il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
- sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai seguenti criteri generali di cui al CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Consiglio di Amministrazione.

### **8.3 Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prendono gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

### **8.4 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner**

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per Piazza del Lavoro è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

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

## 9. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Piazza del Lavoro in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti, e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

**PARTE SPECIALE – 1 –**

# Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

## **1 Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)**

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la società e la P.A.. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. 231/2001 agli artt. 24 e 25.

- *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

- *Concussione (art. 317 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovute. Questo reato può certamente essere commesso anche da dipendenti di Piazza del Lavoro in quanto la società è incaricato di un pubblico servizio. Tuttavia sembra più plausibile un'ipotesi di concorso in concussione. Poniamo, ad esempio, che la società partecipi a una gara pubblica. In questo caso è possibile che i funzionari pubblici pongano in essere dei comportamenti concussivi in danno di terzi, per avvantaggiare Piazza del Lavoro, che in ipotesi potrebbe concorrere con i funzionari pubblici per trarne beneficio e aggiudicarsi la gara.

- *Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto

un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

## 2. La Pubblica Amministrazione

Obiettivo del presente capitolo è quello di indicare dei criteri generali e fornire un elenco esemplificativo di quei soggetti qualificati come “soggetti attivi” nei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, ovvero di quei soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare fattispecie criminose nello stesso previste.

### 2.1. Enti della pubblica amministrazione

Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della pubblica amministrazione” qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Sebbene non esista nel codice penale una definizione di pubblica amministrazione, in base a quanto stabilito nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla pubblica amministrazione quegli enti che svolgono “tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici”.

Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l’art. 1, comma 2, D.lgs. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale definisce come amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

Si riepilogano qui di seguito i caratteri distintivi degli enti della Pubblica Amministrazione.

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Ente della Pubblica Amministrazione | Qualsiasi ente che abbia in <b>cura interessi pubblici</b> e che <b>svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa</b> in forza di <b>norme di diritto pubblico</b> e di <b>atti autoritativi</b> . |
| Pubblica Amministrazione            | Tutte le <b>attività dello Stato</b> e degli altri enti pubblici.  |

A titolo meramente esemplificativo, si possono indicare quali soggetti della pubblica amministrazione, i seguenti enti o categorie di enti:

1. istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali:
  - 2.1. Ministeri;
  - 2.2. Camera e Senato;
  - 2.3. Dipartimento Politiche Comunitarie;

- 2.4. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
- 2.5. Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
- 2.6. Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni;
- 2.7. Banca d'Italia;
- 2.8. Consob;
- 2.9. Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- 2.10. Agenzia delle Entrate;
- 3. Regioni;
- 4. Province;
- 5. Comuni;
- 6. Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
- 7. Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni;
- 8. tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali:
  - 8.1. INPS;
  - 8.2. CNR;
  - 8.3. INAIL;
  - 8.4. INPDAL;
  - 8.5. INPDAP;
  - 8.6. ISTAT;
  - 8.7. ENASARCO;
- 9. ASL
- 10. enti e Monopoli di Stato;
- 11. RAI.

Ferma restando la natura puramente esemplificativa degli enti pubblici sopra elencati, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose ex D.lgs. 231/2001.

In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei "Pubblici Ufficiali" e degli "Incaricati di Pubblico Servizio".

## **2.2. Pubblici Ufficiali**

Ai sensi dell'art. 357, primo comma, codice penale, è considerato pubblico ufficiale *"agli effetti della legge penale"* colui il quale esercita *"una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa"*.

Il secondo comma si preoccupa poi di definire la nozione di "pubblica funzione amministrativa". Non si è compiuta invece un'analoga attività definitoria per precisare la nozione di "funzione legislativa" e "funzione giudiziaria" in quanto la individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari problemi o difficoltà.

Pertanto, il secondo comma dell'articolo in esame precisa che, agli effetti della legge penale *"è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e"*

*caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.*

In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da “norme di diritto pubblico”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato.

Il secondo comma dell’art. 357 c.p. traduce poi in termini normativi alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di “pubblica funzione” da quella di “servizio pubblico”.

I caratteri distintivi della prima figura possono essere sintetizzati come segue:

|   |  |
|---|--|
| <p>Pubblico Ufficiale</p>               | <p>Colui che <b>esercita una pubblica funzione</b> legislativa, giudiziaria o amministrativa.</p>  |
| <p>Pubblica funzione amministrativa</p> | <p>1. Funzione amministrativa:<br/>                 2. disciplinata da <b>norme di diritto pubblico</b> e da <b>atti autoritativi</b>;<br/>                 3. caratterizzata da:<br/>                     3.1. <b>formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione</b>, o<br/>                     3.2. dal suo <b>svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi</b>.</p>                        |
| <p>Norme di diritto pubblico</p>        | <p>Norme volte al perseguimento di uno <b>scopo pubblico</b> ed alla <b>tutela</b> di un <b>interesse pubblico</b>.</p>  |
| <p>Pubblici Ufficiali stranieri</p>     | <p>1. Qualsiasi persona che esercita una <b>funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria</b> in un <b>paese straniero</b>;<br/>                 2. qualsiasi persona che esercita una <b>funzione pubblica</b> per un <b>paese straniero</b> o per un <b>ente pubblico o un’impresa pubblica</b> di tale Paese;<br/>                 3. qualsiasi <b>funzionario o agente</b> di un’<b>organizzazione internazionale</b> pubblica.</p> |

### 2.3 Incaricati di un pubblico servizio

La definizione della categoria di “soggetti incaricati di un pubblico servizio” non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria di “soggetti incaricati di un pubblico servizio”, è necessario far riferimento alla definizione fornita dal codice penale e alle interpretazioni emerse a seguito dell’applicazione pratica. In particolare, l’art. 358 c.p. recita che *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.”*

*Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.*

Il “servizio”, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato –così come la “pubblica funzione”- da norme di diritto pubblico tuttavia senza poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

La legge inoltre precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni di ordine” né la “prestazione di opera meramente materiale”.

La giurisprudenza ha individuato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell’ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

- (a) la sottoposizione ad un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- (b) la presenza di una convenzione e/o concessione con la pubblica amministrazione;
- (c) l’apporto finanziario da parte dello Stato;
- (d) la presenza dell’interesse pubblico in seno all’attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall’ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I caratteri peculiari della figura dell’incaricato di pubblico servizio sono sintetizzati nella seguente tabella:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Incaricati di Pubblico Servizio | Coloro che, a <b>qualsiasi titolo</b> , prestano un pubblico servizio   |
| Pubblico servizio               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un'attività:</li> <li>2. <b>disciplinata da norme diritto pubblico;</b></li> <li>3. caratterizzata dalla <b>mancanza di poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi</b> (tipici della Pubblica funzione amministrativa),</li> <li>4. <b>non</b> può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici <b>mansioni di ordine</b> né la <b>prestazione di opera meramente materiale</b></li> </ol> |

### 3. Funzione della Parte Speciale -1-

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti, e dagli Organi Sociali di Piazza del Lavoro, nonché dai suoi Consulenti e Partner come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure che i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner di Piazza del Lavoro sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

### 4. Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Di seguito sono elencate le attività già sinteticamente indicate nella Parte Generale del presente Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

Tenuto conto della molteplicità dei rapporti che Piazza del Lavoro intrattiene con la Pubblica Amministrazione, le aree di attività ritenute più specificamente a rischio sono:

#### 1. Rapporti costanti e correnti con la Pubblica Amministrazione per lo svolgimento dell'attività di mediazione, ricerca e selezione e ricollocazione di personale (Ministeri, Regioni, Università)

Il rischio teorico è legato alla presenza continua di contatti tra i Dipendenti e della Società ed i soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio e quindi alla possibilità che si creino o vengano indotti rapporti privilegiati tali da creare un vantaggio per la Società. In particolare in tema di formazione, è necessario rilevare il rischio di commissione del reato di indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro

ente pubblico, qualora la Società ottenga detti finanziamenti mediante false dichiarazioni inerenti requisiti propri o dell'attività finanziata, ovvero del reato di malversazione nel caso in cui, ottenuti finanziamenti finalizzati ad attività di formazione, vengano destinati ad altre attività.

## **2. Richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici erogati da enti italiani o stranieri.**

Il rischio teorico è connesso alla possibilità di influenzare indebitamente le assegnazioni di finanziamenti mediante rapporti indebiti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione erogante, ovvero mediante false dichiarazioni o attestazioni di requisiti necessari per il finanziamento. E' inoltre possibile che finanziamenti o contributi, finalizzati alla realizzazione di determinati progetti vengano indebitamente utilizzati dalla Società per scopi diversi.

## **3. Gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali**

Il rischio teorico è legato alla presenza continua di contatti tra i Dipendenti e gli Organi Sociali della Società e i soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio ed alla possibilità, mediante rapporti privilegiati, di indirizzare indebitamente la P.A. al fine di ottenere o facilitare o rimuovere ostacoli per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali.

## **4. Assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi o di consulenze esterne**

Il rischio teorico incidente sul processo di assegnazione di incarichi o consulenze consiste nella possibilità che esso sia strumento per veicolare denaro o altre utilità verso soggetti pubblici o soggetti in grado di influenzare le scelte di soggetti pubblici, con il fine unico o prevalente di apportare vantaggi alla Società. Ad esempio, è da considerarsi particolarmente a rischio il procedimento di assegnazione di un incarico di consulenza ad un docente che al contempo abbia un ruolo dirigenziale all'interno di un ente pubblico.

## **5. Gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).**

Il rischio teorico è legato alla possibilità di utilizzare, in caso di verifiche/ispezioni da parte di enti pubblici o autorità investigative, strumenti volti ad indirizzare indebitamente gli esiti delle stesse, ovvero ad agevolare l'iter di perfezionamento di autorizzazioni e permessi.

## **6. Adempimenti amministrativi, fiscali, previdenziali, tecnici.**

Il rischio teorico è costituito dall'inadempimento ovvero dall'adempimento mendace di oneri ed incombenze previsti dalla normativa fiscale, amministrativa, previdenziale e tecnica al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per la società.

## **7. Partecipazione a gare pubbliche per l'assegnazione di contratti di appalto o di altro genere a favore della Pubblica Amministrazione. Adempimento di tali contratti.**

Il rischio teorico nel compimento di attività di questo genere è molteplice. In primo luogo deve essere rilevato il rischio astratto di commissione dei reati di corruzione e concussione in quanto la Società o soggetti ad essa appartenenti, al fine di ottenere un trattamento preferenziale in sede di gara, potrebbero intrattenere rapporti confidenziali con pubblici dipendenti erogando loro denaro o altre utilità. In secondo luogo occorre considerare il rischio ipotetico di condotte contrattualmente illecite che potrebbero integrare fattispecie di truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico.

Ad esempio, al fine di partecipare ad una gara, la Società dichiara di essere in possesso di determinati requisiti di cui in realtà non dispone ovvero, in caso di assegnazione, dichiara caratteristiche peculiari di propri prodotti o servizi che tuttavia non sussistono. Infine, il procedimento di adempimento di prestazioni contrattuali nei confronti della Pubblica Amministrazione è esposto al rischio della commissione del reato di truffa. Infatti, mediante la falsa certificazione di prestazioni è possibile ottenere indebitamente il pagamento delle stesse.

## **8. Processi indirettamente esposti al rischio di commissione di reati in danno della Pubblica Amministrazione**

- a) Acquisto di beni e servizi: tale attività è strumentalmente connessa al rischio di commissione di reati in danno della P.A. in quanto è potenziale fonte di creazione di fondi di denaro occulti mediante operazioni di fatturazione/pagamento per forniture inesistenti. Ovvero, mediante l'acquisto di beni o servizi presso fornitori che abbiano rapporti preferenziali con soggetti appartenenti alla P.A. è possibile ottenere indirettamente vantaggi per la società.
- b) Selezione, assunzione e gestione del personale: sussiste il rischio di commissione di condotte corruttive mediante l'assunzione, la promozione, la retribuzione di personale avente rapporti diretti con soggetti appartenenti alla P.A.
- c) Gestione dei rimborsi spese: mediante l'utilizzo fraudolento di tale strumento è possibile procedere alla creazione di fondi di denaro occulti da destinare a fini illeciti.
- d) Gestione dei flussi finanziari: sussiste il rischio di creazione, mediante artifici contabili e finanziari, di fondi di denaro occulti da destinare a fini illeciti.
- e) Gestione delle sponsorizzazioni e degli omaggi: sussiste il rischio che iniziative di sponsorizzazione o la distribuzione di omaggi siano veicolo per una condotta volta alla corruzione/concussione, anche indiretta, di soggetti appartenenti alla P.A.

## **5. Regole e principi generali**

### **5.1 Il sistema in linea generale**

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle *policy* e alle procedure aziendali, ai valori e alle politiche del gruppo e alle regole contenute nel presente Modello. Le eccezioni a tali regole che si dovessero ritenere indispensabili dovranno sempre essere documentate e delle stesse dovrà essere sempre avvertito immediatamente l'OdV.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- 1) conoscibilità all'interno della società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società);

- 2) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- 3) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- a) separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo avvia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- b) tracciabilità (in maniera scritta su supporto cartaceo o informatico) di ciascun passaggio rilevante del processo mediante;
- c) adeguato livello di formalizzazione;
- d) evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance oggettivamente inadeguati quanto alla loro giustificazione.

## 5.2 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed identificabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "**delega**" quell'atto interno di attribuzione di poteri, funzioni e compiti connesso con il contratto di lavoro e con le mansioni in esso previste, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a taluno poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi (il potere, cioè, di rappresentare la società nel compimento di taluni atti giuridici), corrispondenti alla mansione e/o incarico. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitino, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza nei confronti di terzi viene conferita una "procura" adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Il sistema di **deleghe** deve essere conforme ai requisiti richiesti dalle relative procedure interne e in particolare, ai fini del presente Modello e quindi di una efficace prevenzione dei Reati, deve rispettare quanto segue:

- a) tutti coloro (Dipendenti, e Organi Sociali) che intrattengono per conto di Piazza del Lavoro rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e Partner devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);
- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco:
  - i poteri del delegato, e

- il soggetto (organo o individuo) verso il quale il delegato ha obblighi di rendiconto in forza di disposizioni gerarchiche, statutarie o *ex lege*;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.
- I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:
- f) le **procure generali funzionali** sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili;
- g) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Una procedura ad hoc disciplina il sistema delle deleghe e procure, nonché le modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'OdV verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

### 5.3 Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano ai Dipendenti, ai e agli Organi Sociali di Piazza del Lavoro – in via diretta – sia ai Consulenti ed ai Partner, in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale, è fatto divieto di:

porre in essere, collaborare o favorire la realizzazione di comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente Parte Speciale.

In particolare:

- a) ogni documento attinente alla gestione amministrativa deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente;
- b) ogni documento, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato;

- c) è obbligatorio procedere alla registrazione documentale di tutti i movimenti finanziari;
- d) è vietato promettere o erogare *benefits* o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi inadeguati e/o oggettivamente impossibili da ottenere nell'esercizio. Soltanto in casi eccezionali, l'OdV sentito il Consiglio di Amministrazione può autorizzare per iscritto operazioni in tal senso;
- e) è vietato accordare vantaggi di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. italiana o straniera, o a loro familiari, rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- f) è vietato distribuire omaggi e compiere atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti se non nei limiti di un modico valore e comunque tale da non compromettere l'imparzialità degli stessi ovvero tali da ottenere vantaggi in modo improprio per la Società. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nella specifica procedura e documentate in modo adeguato;
- g) è vietato ricevere danaro, doni o qualsiasi altra utilità o accettarne la promessa, da chiunque sia, o intenda entrare, in rapporto con la società e voglia conseguire indebitamente un trattamento in violazione della normativa o delle disposizioni impartite da chi nella società ne ha il potere o, comunque, un trattamento più favorevole di quello dovuto;
- h) qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne;
- i) i rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione;
- j) il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto;
- k) è vietato effettuare prestazioni in favore dei Consulenti e dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- l) nessun pagamento oltre la somma di euro 150,00 può essere effettuato in contanti;
- m) è vietato erogare prestazioni non necessarie, fatturare prestazioni non effettivamente erogate, duplicare la fatturazione per una medesima prestazione; omettere l'emissione di note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni in tutto o in parte inesistenti o non finanziabili.

## 6. Procedure Specifiche

### 6.1 Procedure specifiche generalmente applicabili

Ai fini dell'attuazione dei principi e regole generali e dei divieti elencati al precedente cap. 5 devono rispettarsi le specifiche procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e principi generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello. Le regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di Piazza del Lavoro in territorio italiano, sia eventualmente all'estero.

1. La società deve conferire ai Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto di Piazza del Lavoro il corrispondente potere (con apposita delega per i Dipendenti e gli Organi Sociali ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente cap. 5.2;
2. l'OdV deve esserne informato tempestivamente con nota scritta di qualunque criticità o conflitto di interesse sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
3. tutti i soggetti che partecipano a fasi diverse di una stessa procedura amministrativa sono tenuti alla reciproca informazione ;
4. l'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di doppia chiave asimmetrica, composta da una parte pubblica (così detta *user ID*) e da una parte privata (così detta *password*), che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura;
5. ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una *user ID* ed una *password* personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi. La titolarità della *user ID* e della *password* è certificata dal responsabile dei sistemi informativi, presso il quale le stesse sono depositate; per lo svolgimento dei suoi compiti, l'OdV è autorizzato a prendere visione degli atti depositati;
6. è vietato utilizzare la *user ID* o la *password* di un altro operatore;
7. i contratti tra Piazza del Lavoro ed i Consulenti e Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e devono rispettare quanto indicato ai successivi punti;
8. i contratti con i Consulenti e con i Partner devono contenere clausole standard, definite di comune accordo dall'OdV al fine del rispetto da parte degli stessi del D. Lgs. 231/2001;
9. i Consulenti e Partner devono essere scelti in funzione della professionalità ed esperienza acquisita in relazione alle prestazioni richieste, e di tale professionalità ed esperienza deve essere acquisita dichiarazione di attestazione e veridicità, che potrà consistere anche nella presentazione di curriculum vitae e/o lista di referenze aggiornati
10. i contratti con i Consulenti e con i Partner devono contenere apposita dichiarazione da parte dei medesimi di conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e delle sue

implicazioni per la società, e di impegnarsi a tenere un comportamento tale da non incorrere nei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

11. i contratti con i Consulenti e con i Partner devono contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della commissione (o tentativo di commissione) da parte degli stessi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 (es. clausole risolutive espresse o penali);

12. i Consulenti ed i Partner che intrattengano costantemente rapporti con la P.A. per conto di Piazza del Lavoro, devono periodicamente informare quest'ultima (nei limiti e con le modalità previste con apposite clausole contrattuali) circa l'attività svolta con la P.A., le criticità emerse, ecc.;

13. nei contratti di *service* con i soci deve essere garantita (i) la definizione ed esplicitazione delle responsabilità, le attività operative, di controllo, di supervisione, ecc., tra i contraenti; (ii) la definizione e condivisione delle modalità e procedure con cui viene erogato il servizio; (iii) l'inserimento di clausole-standard da utilizzare ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. assunzione di impegno da parte della società che eroga il servizio di dare evidenza dei controlli dalla stessa posti in essere ai fini di garantire il rispetto del D. Lgs. 231/2001);

14. in caso di ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative (es. relative al D.Lgs.81/08, verifiche tributarie, INPS, ambientali, ASL, ecc.) devono essere presenti ed interagire con le Autorità ispettive i soggetti a ciò espressamente delegati. Tali soggetti dovranno redigere e conservare appositi verbali inerenti tutto il procedimento relativo all'ispezione. Nel caso in cui l'Autorità ispettiva rilevi difformità ovvero dal verbale conclusivo redatto dalla stessa o dai soggetti appositamente delegati dalla Società si evidenziassero criticità, responsabile della funzione coinvolta, con l'ausilio dei soggetti delegati, dovrà informare tempestivamente con nota scritta l'OdV;

15. le dichiarazioni ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti rese da soggetti che agiscono in nome, per conto o nell'interesse di Piazza del Lavoro, devono contenere soltanto elementi veritieri (in caso di dati prognostici, essi devono essere stati elaborati in maniera corretta). Nel caso di ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti;

16. coloro che svolgono una funzione di controllo e di supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie;

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela o più specifiche nell'ambito della società per lo svolgimento di attività connesse ai propri Processi Sensibili.

## **7. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello),

l'OdV effettua periodicamente (cfr. capitolo 9 della Parte Generale) controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello (esistenza e adeguatezza della relativa procura, limiti di spesa, effettuato reporting verso gli organi deputati, ecc.).

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**PARTE SPECIALE – 2 –**

# Reati Societari

## 1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. 231/2001 all'art. 25 ter.

- *False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)*

Questo reato si realizza tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci, ai creditori o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
- la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi;
- il reato di cui all'articolo 2622 c.c. è punibile a querela, salvo che si tratti di società quotate;
- l'art. 2622 c.c. (nel nuovo testo modificato in forza della Legge 28 dicembre 2005, n. 262) prevede un inasprimento della pena se il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

- *Falso in prospetto (art. 173 bis TUF)*

Tale condotta criminosa consiste nell'espone, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, false informazioni idonee ad indurre in errore od occultare dati o notizie con la medesima intenzione.

Si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere idonea a trarre in inganno i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

- *Impedito controllo (art. 2625 c.c.)*

Il reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

- *Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)*

Tale ipotesi si ha quando: viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote; vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

- *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)*

La "condotta tipica" prevede, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, la restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

- *Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)*

Tale condotta criminosa consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Si fa presente che:

la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

- *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)*

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

- *Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)*

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Si fa presente che:

il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- *Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)*

La fattispecie (introdotta in forza della Legge 28 dicembre 2005, n. 262) si realizza con la violazione da parte di un amministratore o componente del consiglio di gestione di una delle società indicate dalla legge, dell'obbligo previsto dall'art. 2391, comma 1, c.c., in forza del quale tali soggetti devono dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

- *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*

La "condotta tipica" prevede che si determini, con atti simulati o con frode, la maggioranza in assemblea allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

- *Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)*

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari

- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)*

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima.

## **2. Funzione della Parte Speciale - 2 -**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti, e Organi Sociali di Piazza del Lavoro, nonché dai suoi Consulenti come già definiti nella Parte Generale, eventualmente coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a. dettagliare le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali e i Consulenti di Piazza del Lavoro sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

### **3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati societari**

I principali Processi Sensibili, già indicati nella Parte Generale del presente documento, che Piazza del Lavoro ha individuato al proprio interno sono i seguenti:

**1. Redazione e tenuta della contabilità, predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato, relazioni e altre comunicazioni sociali).**

Il rischio potenziale è insito nell'ipotetica alterazione o falsificazione dei dati registrati, così da fornire una rappresentazione contabile difforme da quella reale.

**2. Operazioni su azioni e quote proprie, operazioni sul capitale e destinazione degli utili.**

Trattandosi di operazioni che possono ledere il patrimonio della società (aumenti e riduzioni di capitale; operazioni su partecipazioni; acconti su dividendi; conferimenti, fusioni e scissioni; distribuzione utili e riserve), il rischio potenziale è che non siano rispettati gli adempimenti previsti a salvaguardia dello stesso.

**3. Attività di preparazione delle riunioni assembleari, svolgimento e verbalizzazione delle assemblee.**

Trattasi degli adempimenti previsti in relazione alle riunioni assembleari ed il rischio potenziale è insito nella non corretta e/o non tempestiva e/o non esaustiva convocazione, informativa, svolgimento e verbalizzazione delle stesse.

Più specificamente, il rischio è rilevabile nella predisposizione e nella diffusione in sede assembleare da parte di amministratori o soci di documentazione falsa o alterata ai fini della deliberazione assembleare stessa su uno o più punti all'ordine del giorno.

**4. Comunicazioni alle altre Autorità di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse.**

Trattasi dei rapporti con le autorità di vigilanza in merito agli adempimenti previsti in tema di comunicazioni dei dati societari ed il rischio potenziale è insito nella loro non corretta e/o non tempestiva e/o non esaustiva gestione.

**5. Comunicazione del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 2391, comma 1, c.c..**

Con la riforma del diritto societario del 2003, l'amministratore, oltre a dare notizia dell'interesse in una determinata operazione a tutti gli amministratori e sindaci, deve precisarne la natura, i termini, l'origine e la portata. L'obbligo informativo risulta peraltro esteso ad ogni tipo di interesse dell'amministratore, anche se questo coincida o sia convergente con l'interesse sociale. Il rischio potenziale è insito nell'omissione di tale comunicazione e nella conseguente

assunzione da parte del consiglio di amministrazione di delibere senza che lo stesso sia potuto formare un giudizio circa la convenienza per la società di una determinata operazione.

## **4. Regole generali**

### **4.1 Il sistema in linea generale**

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate ai successivi paragrafi 4.2 e 4.3, gli Organi Sociali di Piazza del Lavoro (e i Dipendenti, e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario della società.

### **4.2 Principi generali di comportamento**

La presente Parte Speciale prevede l'espresso divieto a carico degli Organi Sociali di Piazza del Lavoro (e dei Dipendenti, e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico

dei soggetti sopra indicati di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
2. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;
3. tenere rapporti improntati a principi di correttezza, responsabilità e trasparenza con gli istituti di credito.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- a) rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e/o delle sue controllate;

b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e/o delle sue controllate;

c) omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui sia soggetta eventualmente l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle predette autorità;

d) esporre nelle predette comunicazioni di cui al precedente punto c) fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società;

e) porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Infine, tutti coloro che siano in possesso di informazioni privilegiate derivanti dal loro rapporto di lavoro con Piazza del Lavoro non dovranno divulgare a terzi, direttamente o indirettamente, informazioni rilevanti che non siano di dominio pubblico, inerenti la propria società o qualunque altra società a cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative.

## 5. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 4, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

### ***1. Predisposizione delle comunicazioni relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato, relazioni e altre comunicazioni sociali)***

I suddetti documenti devono essere redatti in base alle specifiche procedure aziendali in essere che:

- determinano con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- prevedono la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consente la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;

Ai fini della formazione del bilancio e delle relazioni e altre situazioni contabili infrannuali della società dovrà essere seguito il seguente procedimento:

Il Coordinatore Generale in qualità di responsabile della funzione Amministrazione Finanza e Controllo è tenuto a rilasciare un'apposita dichiarazione - convalidata da un parere di conformità e veridicità rilasciato dal professionista incaricato di assistere la società nell'elaborazione del bilancio - attestante:

- la veridicità, correttezza, precisione e completezza dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio ovvero negli altri documenti contabili sopra indicati e nei documenti connessi, nonché degli elementi informativi messi a disposizione dalla società stessa;
  - l'insussistenza di elementi da cui poter desumere che le dichiarazioni e i dati raccolti contengano elementi incompleti o inesatti;
  - il rispetto delle procedure previste dal presente paragrafo;
  - la predisposizione di un adeguato sistema di controllo teso a fornire una ragionevole certezza sui dati di bilancio;
- b) la dichiarazione di cui alla lettera a) deve essere:
- presentata al Consiglio di Amministrazione in occasione della delibera di approvazione del proprio progetto di bilancio civilistico e del bilancio consolidato;
  - trasmessa in copia all'OdV della società interessata;
- c) il procedimento progressivo descritto termina (i) con la presentazione della dichiarazione di cui al paragr. a) da parte del Responsabile di Piazza del Lavoro e (ii) con gli adempimenti di cui al paragr. b) finalizzati alla predisposizione del progetto di bilancio di esercizio nonché degli altri documenti contabili sopra indicati.

La funzione Amministrazione Finanza e Controllo provvederà al coordinamento del procedimento descritto ai punti a), b) e c).

Ad integrazione delle procedure esistenti, si dispone la predisposizione di un programma di formazione di base rivolto a tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e degli altri documenti connessi, in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili sul bilancio, curando, in particolare, sia la formazione dei neo assunti, sia l'effettuazione di corsi di aggiornamento periodici.

## ***2. Prospetti informativi***

Sebbene Piazza del Lavoro non abbia sinora mai svolto attività in tale ambito, è in ogni caso stato previsto che queste, ove poste in essere, osservino procedure in forza delle quali sia possibile verificare che le informazioni in qualsiasi modo fornite al pubblico ovvero ad istituti di credito, alle autorità di vigilanza competenti, ai fini di rispettare gli adempimenti di legge richiesti, siano certi e veritieri.

## ***3. Tutela del capitale sociale***

Le operazioni che hanno quale effetto la modifica del capitale sociale (aumento e diminuzione dello stesso, fusioni, scissioni, trasformazioni) ovvero potenzialmente idonee a lederne l'integrità ivi incluse le acquisizioni di interessenze di rilevante entità), devono essere compiute nel rispetto delle procedure aziendali volte a fare sì che le funzioni di amministrazione, finanza e controllo, quelle di affari legali e tributari, nonché l'intero consiglio di amministrazione ovvero suoi membri appositamente delegati per la specifica operazione, siano

tempestivamente ed adeguatamente informati e possano svolgere una compiuta valutazione degli effetti dell'operazione stessa.

#### **4. Comunicazioni alle Autorità di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse**

E' previsto che le attività sociali soggette a vigilanza siano svolte nel rigoroso rispetto delle procedure aziendali esistenti, nonché a quelle che si renderanno eventualmente necessarie in ragione della specificità delle stesse. Massima attenzione sarà posta in merito alle segnalazioni periodiche alle autorità competenti per legge, l'invio ad esse della documentazione prevista dalla legge o su espressa richiesta di dette autorità, nonché ai comportamenti da osservare nel corso delle eventuali ispezioni.

#### **5. Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere**

A fianco delle regole di *corporate governance* e delle procedure esistenti (es. la procedura relativa al funzionamento dei consigli di amministrazione ed assemblee), si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- attivazione di un programma di formazione-informazione del personale rilevante sulle regole di *corporate governance* e sui reati societari;
- previsione di riunioni periodiche tra Consiglio di Amministrazione e OdV per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e di *corporate governance*;

## **6. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente (cfr. cap. 9 Parte Generale) controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio di reati societari diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**PARTE SPECIALE – 3 –**

# Salute e sicurezza dei lavoratori

## **1. L'art. 25 septies D.Lgs 231/01: omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato il D.Lgs n. 231/2001 introducendo l'art. 25 septies. Tale articolo, successivamente ulteriormente modificato dall'art.300 del D.lgs. 81/08, richiama le fattispecie di cui agli artt. 589 e 590 comma 3 del codice penale, con particolare riferimento alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei lavoratori.

In particolare:

### 1) Art. 589 c.p. (Omicidio colposo)

Qualora dalla violazione di norme antinfortunistiche derivi la morte di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

### 2) Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose)

Qualora dalla violazione di norme antinfortunistiche derivino lesioni in danno di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

Le fattispecie introdotte dalla L. 123/07 attengono a reati di tipo colposo. La responsabilità colposa, in considerazione degli artt. 40 e 43 c.p., attiene a quei soggetti che, pur non avendo voluto l'evento delittuoso, avevano l'obbligo giuridico di impedirlo mediante il rispetto di determinate norme di comportamento.

Di conseguenza la Società, al fine di evitare l'accadimento di fatti integranti le fattispecie di reato sopraesposte, impone a tutti i soggetti destinatari del presente Modello il rispetto:

1. Della normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
2. Della disciplina interna in materia di protezione e prevenzione dei rischi per i lavoratori

## **2. Funzione della Parte Speciale –3-**

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti, dai e dagli Organi Sociali della Società, nonché dai suoi Consulenti e Partner come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Obiettivo specifico è quello di coordinare con il presente Modello la disciplina interna esistente in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si intendono qui richiamati tutti i documenti, le regole, le disposizioni e le procedure elaborate dalla Società, in ottemperanza alla normativa

esistente ed in particolare al D.Lgs. e successive modifiche ed integrazioni, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare la presente Parte Speciale espressamente richiama:

- Il Documento di Valutazione dei Rischi
- Funzioni e compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Le regole per l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale
- Le disposizioni in tema di sicurezza individuate per ciascuna mansione
- Le disposizioni relative all'uso delle attrezzature di lavoro
- Le disposizioni in tema di prevenzione degli incendi, evacuazione dei lavoratori e di pronto soccorso.

E' interesse primario della Società, infatti, il rispetto di tutte le norme esistenti in tema di salute e sicurezza al fine di prevenire eventi in danno dei lavoratori. La Società inoltre si impegna ad adottare ogni regola di perizia, prudenza e diligenza elaborata dalla tecnica e dall'esperienza in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' inoltre interesse della Società imporre a tutti i soggetti che svolgono attività alle dipendenze ovvero in nome e per conto della stessa il rispetto delle norme esistenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché il rispetto della disciplina interna elaborata dalla Società a tutela dei lavoratori.

Ogni violazione delle suddette norme e discipline sarà oggetto di valutazione ed eventuale sanzione da parte della Società, a prescindere da qualsiasi rilevanza penale dei comportamenti suddetti.

### **3. Processi Sensibili**

Con riferimento al rischio di accadimento di infortuni in danno di lavoratori si richiama integralmente il Documento di Valutazione dei Rischi elaborato dalla Società. Tale documento offre una valutazione analitica di ciascun rischio legato alle singole attività, in relazione alla natura del luogo in cui tali attività vengono svolte.

## 4. Regole e principi generali

La Società, al fine di tutelare i lavoratori dai rischi connessi all'attività lavorativa ha adottato un sistema organizzativo basato sui seguenti elementi:

- 1) Predisposizione di una struttura dotata di compiti, poteri e responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, in coerenza con l'organico funzionale dell'impresa e nel rispetto della normativa vigente.
- 2) Analisi dei rischi connessi all'attività lavorativa in relazione alla mansione ed alla natura del luogo di lavoro e continuo aggiornamento.
- 3) Elaborazione di un sistema di regole e procedure specifiche per ogni mansione e luogo di lavoro.
- 4) Costante monitoraggio dei rischi e costante controllo del rispetto delle regole e delle procedure a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 5) Formazione e informazione dei neo-assunti, formazione e informazione costante e periodica dei dipendenti/collaboratori della Società.
- 6) Predisposizione di un sistema di valutazione del grado di formazione e informazione del personale.
- 7) Elaborazione di un sistema di gestione delle emergenze.
- 8) Aggiornamento continuo dei sistemi di sicurezza, controllo sulla loro efficienza, costante manutenzione.
- 9) Sistema di monitoraggio della sicurezza mediante:
  - a. programmazione temporale delle verifiche
  - b. attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive
  - c. modalità di segnalazione delle difformità
  - d. documentazione dei controlli effettuati
- 10) Dotazione dei Dispositivi di Protezione Individuale necessari allo svolgimento di tutte le attività.
- 11) Costante manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature e degli immobili.
- 12) Scelta di fornitori, contraenti e partner adeguati. Imporre agli stessi il rispetto delle norme interne a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Società si impegna perciò a:

1. Mantenere al livello più elevato gli standard di sicurezza dei luoghi di lavoro.
2. Predisporre sistemi di sicurezza collettivi e individuali.
3. Provvedere ad un costante monitoraggio dei rischi.
4. Formare e informare adeguatamente e costantemente i lavoratori.
5. Nominare organismi deputati al controllo, all'elaborazione delle procedure preventive e all'attuazione delle stesse.
6. Recepire le segnalazioni dei lavoratori in tema di salute e di sicurezza.

La Società si impegna inoltre ad imporre il rispetto dei suddetti impegni a tutti i soggetti operanti in nome e per conto della stessa irrogando, in caso di mancato rispetto, le sanzioni previste nel presente Modello.

Al contempo, tutti i Destinatari del presente Modello devono rispettare, oltre alle norme vigenti ed alle disposizioni interne alla Società, le seguenti regole di carattere generale:

- a) Prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quella degli altri soggetti operanti nel medesimo luogo di lavoro.
- b) Implementare ogni disposizione, procedura e dispositivo finalizzato ad incrementare la sicurezza ed il grado di salubrità dei luoghi di lavoro ovvero eliminare o diminuire i rischi connessi all'attività lavorativa.
- c) Considerare prevalente l'interesse della Società a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto all'interesse economico.
- d) Valutare gli effetti delle proprie condotte in relazione al rischio di infortuni sul lavoro.
- e) Osservare le disposizioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- f) Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.
- g) Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo esistenti sulle attrezzature o nei luoghi di lavoro.
- h) Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri.
- i) Segnalare immediatamente il cattivo funzionamento delle attrezzature ovvero dei dispositivi di sicurezza.
- j) Segnalare immediatamente al Preposto, al Dirigente o al Datore di Lavoro l'esigenza di implementare disposizioni, procedure o dispositivi necessari a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- k) Segnalare immediatamente le situazioni di pericolo ed intervenire nelle situazioni di urgenza soltanto entro le proprie capacità e competenze.

## **5. Organizzazione Interna della Società**

In considerazione della dimensione aziendale e della complessità strutturale ed al fine di adempiere in maniera adeguata alle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società ha adottato un'organizzazione interna dei poteri volta a garantire che ciascuna funzione sia svolta dall'organo dotato di maggiore competenza. Tale suddivisione delle funzioni è stata realizzata in coerenza con la struttura aziendale mediante un sistema di deleghe e procure attributive di poteri, in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente.

## **6. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente controlli a campione sul rispetto delle disposizioni contenute nella Parte Speciale -3- e delle norme ivi richiamate, in collaborazione con il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Dirigenti, i Preposti e tutti gli altri soggetti dotati di funzioni nell'ambito della sicurezza.

L'OdV documenta in forma scritta i controlli effettuati ed i risultati ottenuti.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ivi compresa quella relativa ai controlli svolti dagli organi deputati nel rispetto della normativa vigente.

**Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante**

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, 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 ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (d) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (e) i reati contro la personalità individuale;
- (f) i reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (g) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (h) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
- (i) il "reato transnazionale", che sussiste qualora si tratti di reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: i) sia commesso in più di uno Stato; ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- (j) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

**a) Reati contro la P.A.**

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.); Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

#### **b) Reati in tema di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”**

- 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.).

#### **c) Reati societari**

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (*173 bis TUF*);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 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 interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

In relazione ai reati societari si precisa che in caso di responsabilità dell'ente allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal D. Lgs. 231/2001, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per le altre tipologie di reato.

#### **d) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratici**

- Associazioni sovversive (artt. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (*289-bis c.p.*);
- Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello stato (302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione; Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.).

#### **e) Reati contro la personalità individuale**

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

**f) Reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

**g) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis codice penale).

**h) Reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet**

- Prostituzione minorile (art. 600-bis codice penale);
- Pornografia minorile (art. 600-ter codice penale);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater codice penale);
- Confisca e pene accessorie (art. 600-septies codice penale);
- Pene accessorie ed altri effetti penali (art. 600-nonies codice penale);
- Legge 03-08-1998, n. 269 (Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù).

**i) Reato "transnazionale"**

- Legge 16-03-2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- il "reato transnazionale" sussiste qualora si tratti di reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: i) sia commesso in più di uno Stato; ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

**j) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- *Art. 589 c.p. (Omicidio colposo)*

Qualora dalla violazione di norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, derivi la morte di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

- *Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose)*

Qualora dalla violazione di norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori derivino lesioni in danno di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

**(m) Reati in materia di delitti contro l'industria e il commercio:**

- **art. 513** "Turbata libertà dell'industria o del commercio": violenza sulle cose ovvero mezzi fraudolenti per impedire o turbare l'esercizio di un'industria o di un commercio;
- **art. 515** "Frode nell'esercizio del commercio": nell'esercizio di un'attività commerciale, ovvero in uno spaccio aperto al pubblico, consegna all'acquirente di una cosa mobile per un'altra, ovvero di una cosa mobile, per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata o pattuita;
- **art. 516** "Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine";
- **art. 517** "Vendita di prodotti industriali con segni mendaci": vendita o distribuzione di opere dell'ingegno o prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi nazionali o esteri, atti a indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto;
- **art. 517-ter** "Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale": fabbricazione o messa in opera industrialmente di oggetti o altri beni realizzati usurpando un titolo di proprietà industriale o in violazione dello stesso potendo conoscere dell'esistenza del titolo di proprietà industriale, o altresì, al fine di trarne profitto, introduzione nel territorio dello Stato, detenzione per la vendita, vendita con offerta diretta ai consumatori o messa comunque in circolazione di beni di cui sopra;

- **art. 517-*quater*** “Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari”.
- art. 513-*bis* “Illecita concorrenza con minaccia o violenza”;
- art. 514 “Frodi contro le industrie nazionali”: vendita o messa altrimenti in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, di prodotti industriali, con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, tali da cagionare un nocumento all'industria nazionale.

**n) reati in materia di violazione del diritto di autore .**

- **art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) *bis***: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa;
- **art. 171, l. 633/1941 comma 3**: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione;
- **art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 1**: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori;
- **art. 171-*bis* l. 633/1941 comma 2**: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati;
- **art. 171-*ter* l. 633/1941**: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- **art. 171-*septies* l. 633/1941**: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione;
- **art. 171-*octies* l. 633/1941**: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

**o) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**

**Articolo 377-*bis* codice penale** “ Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci la persona chiamata a rendere davanti alla autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in un procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito con la reclusione da due a sei anni.”

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;

- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

## Appendice – B –

### Le Linee Guida di Confindustria e la Circolare Assonime

I punti fondamentali che le Linee Guida e la Circolare Assonime, come di volta in volta aggiornate anche alla luce delle nuove fattispecie di reato contemplate nell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, individuano nella costruzione dei Modelli possono essere sintetizzati come di seguito:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
  - o codice etico;
  - o sistema organizzativo;
  - o procedure manuali ed informatiche;
  - o poteri autorizzativi e di firma;
  - o sistemi di controllo e gestione;
  - o comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli;
- o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- o individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei gruppi societari, è ammessa l'adozione di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, a condizione che:

- o in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);
- o sia prevista la possibilità, per l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata, di avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;
- o siano concordati meccanismi di raccordo e di coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della *holding* e l'Organismo di Vigilanza della società controllata, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati per lo svolgimento dell'attività di vigilanza;
- o i dipendenti dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima.