

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

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

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

INDICE

PREFAZIONE	4
CAPITOLO 1. IL D. LGS. 231/2001	6
1.1 Introduzione.....	6
1.2 Il quadro normativo di riferimento e le fattispecie di reato	6
1.3 Reati commessi all'estero.....	8
1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	8
1.5 Regime sanzionatorio	9
1.5.1 La sanzione pecuniaria	9
1.5.2 Le sanzioni interdittive.....	10
1.5.3 La confisca	12
1.5.4 La pubblicazione della sentenza	12
1.6 Esclusione della responsabilità	13
1.7 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	14
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti 16	
1.9 Legge 262/2005.....	16
CAPITOLO 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ	18
2.1 Openjobmetis	18
2.2 Modello di <i>governance</i>	18
2.3 Assetto organizzativo	19
2.3.1 Attribuzione dei poteri di impegno e spesa.....	19
2.3.2 Sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie	19
CAPITOLO 3. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO.....	19
3.1 Premessa	19
3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	20
CAPITOLO 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
4.1 L'Organismo di Vigilanza di OPENJOBMETIS.....	22

4.1.1	Autonomia ed indipendenza	22
4.1.2	Istituzione	22
4.1.3	Requisiti e decadenza	22
4.1.4	Rinuncia, sostituzione	23
4.1.5	Revoca	23
4.1.6	Remunerazione e rimborsi spese	24
4.1.7	Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni	24
4.1.8	Professionalità	24
4.2	Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	25
4.2.1	Informazione e formazione	25
4.2.2	Vigilanza sul corretto funzionamento del Modello, sulla sua efficacia a prevenire i reati e sulla realizzazione degli interventi migliorativi	25
4.2.3	Aggiornamento del Modello	25
4.2.4	Rapporti con gli altri organi di controllo	26
4.2.5	Rapporti con il personale della Società e i collaboratori esterni	26
4.2.6	Poteri di indagine e di intervento.....	26
4.3	Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza – Flussi informativi.....	26
4.3.1	Obblighi generali.....	26
4.3.2	Obblighi specifici	28
4.4	Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	28
CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE		29
CAPITOLO 6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....		30
6.1	Premessa	30
6.2	Dipendenti.....	30
6.3	Altri destinatari	31
CAPITOLO 7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO		31
7.1	Adozione del Modello.....	31
7.2	Aggiornamento e adeguamento	31

PREFAZIONE

La nascita di Openjobmetis - I principi ispiratori del Modello

La Società Openjobmetis S.p.A. Agenzia per il lavoro (di seguito, "**Openjobmetis**" o, talvolta, "**la Società**") è una agenzia per il lavoro costituita ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Openjobmetis si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "**Modello**") al fine di descrivere l'elaborazione, la realizzazione e l'aggiornamento del proprio sistema di *governance* in aderenza a elevati standard etici, così da favorire la diffusione costante della cultura del controllo e una maggiore sensibilizzazione verso comportamenti responsabili e consapevoli, come tale idoneo ad evitare e/o ridurre il rischio di reati previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito "**D.Lgs. 231/2001**" o "**Decreto**").

In linea con il nuovo scenario normativo e di autoregolamentazione internazionale e nazionale, Openjobmetis ha altresì intrapreso una serie di iniziative volte a dare attuazione concreta al Modello di *compliance* adottato. Ciò ha comportato per la Società la necessità di conformare la propria struttura e le proprie modalità di gestione mediante i seguenti interventi:

1. mappatura, analisi e valutazione dei rischi;
2. nomina dell'Organismo di Vigilanza e Controllo;
3. verifica della adeguatezza delle procedure adottate ai fini della creazione di un adeguato sistema di controllo preventivo;
4. verifica dell'esistenza di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro per ciò che concerne le c.d. "linee di riporto" (organigrammi);
5. verifica dell'adeguatezza dei Sistemi Informativi;
6. revisione dei poteri di firma e dei livelli autorizzativi;
7. adozione di sistemi di controllo di gestione;
8. predisposizione di un piano di comunicazione interna ed esterna;
9. formazione del personale e formalizzazione del sistema sanzionatorio;
10. previsione di Audits periodici.

In ossequio alle indicazioni fornite dalla giurisprudenza formatasi sul D.Lgs. 231/2001 e dalle *best practices* del settore, in base alla quale il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo deve scaturire da una visione organizzativa - e non solo giuridico - formale - dei fenomeni aziendali, Openjobmetis ha elaborato ed attuato un Modello in grado di assolvere alla propria funzione in modo efficiente ed efficace.

La volontà della Società di aderire ai principi sottesi al D.Lgs. 231/2001, di cui il presente Modello costituisce riprova, trova riscontro anche nel Codice Etico della stessa che si riporta in allegato (**Allegato 1**) e che costituisce il principio ispiratore giuridicamente rilevante di tutto quanto previsto e disposto dal presente Modello organizzativo.

Obiettivi e destinatari del Modello

Il Modello, approvato dal Consiglio di Amministrazione, ha la finalità di prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed è indirizzato ai soggetti che intrattengono rapporti con Openjobmetis, in particolare:

- amministratori;

- membri degli altri organi sociali, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, intendendosi per tale qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- dipendenti (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale a cui sono stati assegnati poteri; collaboratori, stagisti, intendendosi per tali i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione;
- consulenti occasionali e continuativi;
- intermediari, partner commerciali, professionisti e fornitori di beni e servizi;
- ogni altra controparte che intrattenga con la Società rapporti regolati contrattualmente.

CAPITOLO 1. IL D. LGS. 231/2001

1.1 Introduzione

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

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

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

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

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

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

1.2 Il quadro normativo di riferimento e le fattispecie di reato

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

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

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

2. Il novero delle fattispecie di reato presupposto, così definiti in quanto in quanto la loro commissione da parte dei soggetti apicali e/o dei sottoposti alla loro vigilanza costituisce il presupposto giuridico necessario per l'affermazione della responsabilità in capo all'Ente, si è notevolmente ampliato a seguito dei numerosi provvedimenti normativi successivi al citato D.Lgs. 231/2001. Al momento della redazione del presente aggiornamento, le macro categorie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 sono le seguenti:
- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24);
 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
 - Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (art. 25);
 - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
 - Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
 - Reati societari (art. 25 ter);
 - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
 - Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
 - Abusi di mercato (art. 25 sexies);
 - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
 - Reati ambientali (art. 25 undecies);
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
 - Razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies).

L'elenco completo dei reati attualmente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, dai quali può conseguire la responsabilità dell'Ente, può essere consultato all'Allegato 2

1.3 Reati commessi all'estero

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

Tale responsabilità sussiste se ricorrono i seguenti presupposti:

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

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

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

- "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (soggetti "apicali")² (art. 5, comma 1 lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali³ (art. 5, comma 1 lett. b).

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

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

³ Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente, ossia ogni persona che abbia con l'ente un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui i lavoratori subordinati, nonché i soggetti che intrattengono con l'ente rapporti di agenzia o rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale

Di conseguenza, la responsabilità dell'ente sussiste solo per i **reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio**⁴ da parte di soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione o da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'ente, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti in precedenza citati **qualora non siano state adottate misure idonee a prevenire il reato**.

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

Quanto ai reati societari, ai sensi dell'art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, è sufficiente che vi sia l'elemento dell'interesse, a nulla rilevando che la società abbia tratto un profitto dalla commissione dell'illecito.

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

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

1.5 Regime sanzionatorio

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

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, il D.Lgs. 231/2001 prevede a carico degli enti le seguenti sanzioni amministrative:

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

1.5.1 La sanzione pecuniaria

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

e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato; inserimento; tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionale.

⁴ I concetti in esame sono diversi sotto il profilo giuridico in quanto l' "interesse" ha una connotazione soggettiva da valutarsi in una prospettiva *ex ante* mentre il "vantaggio" richiede una verifica *ex post* atteso che lo stesso può assumere carattere oggettivo in quanto può essere conseguito dall'ente anche se la persona fisica che ha commesso il reato non ha agito nel suo interesse.

La sanzione pecuniaria viene applicata per **quote** in un **numero non inferiore a cento né superiore a mille**. Poiché, ai sensi della norma succitata, l'importo di una quota va da un **minimo di 258 euro** ad un **massimo di 1.549 euro** ne consegue che, **la sanzione pecuniaria applicabile** ad un ente nel caso in cui ricorrano i presupposti di cui al D.Lgs. 231/2001 **può variare** da un **minimo di 25.800 euro** ad un **massimo di 1.549.000 euro** da commisurare in relazione:

- alla gravità del fatto;
- al grado della responsabilità dell'ente;
- all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente⁵.

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

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

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

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

1.5.2 Le sanzioni interdittive

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

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

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

⁵ Si ricorda che ai sensi dell'art. 10 co. 4 del D.Lgs. 231/2001 non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste⁶ e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) reiterazione degli illeciti⁷.

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

Per quanto concerne in particolare il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la norma in esame stabilisce che tale divieto può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni, mentre per ciò che concerne l'interdizione dall'esercizio di un'attività, l'art. 14 del Decreto precisa che l'applicazione di tale sanzione comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività⁸.

In proposito è opportuno evidenziare che, ai sensi della succitata norma, l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione di altre sanzioni interdittive risulta inadeguata⁹.

Nei casi più gravi, le sanzioni interdittive possono essere applicate in via definitiva. In particolare, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 231/2001, può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. Il Giudice può, invece, applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. Infine, la norma in esame dispone che qualora l'ente o una sua unità organizzativa venga stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua

⁶ Si tratta in particolare di: reati contro la Pubblica Amministrazione, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, nonché dei delitti contro la personalità individuale, delitti contro il patrimonio mediante frode, delitti informatici, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

⁷ Le sanzioni interdittive non si applicano nei casi di cui all'art. 12 co. 1 del D.Lgs. 231/2001 succitato.

⁸ Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

⁹ Si ricorda che, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Ai sensi della stessa norma, la prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'art. 17 del Decreto sulla riparazione delle conseguenze del reato.

In proposito, in considerazione della rilevanza pratica che può assumere la norma si ricorda che ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 231/2001, ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

1.5.3 La confisca

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

1.5.4 La pubblicazione della sentenza

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

Da ultimo, in relazione al regime sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è necessario ricordare le previsioni del Decreto in tema di pluralità di illeciti e di prescrizione.

In merito al primo aspetto, si ricorda che ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 231/2001, quando l'ente è responsabile in relazione ad una **pluralità di reati** commessi con una unica azione od omissione ovvero commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione pecuniaria prevista per l'illecito più grave aumentata fino al triplo. Per effetto di detto aumento, l'ammontare della sanzione pecuniaria non può comunque essere superiore alla somma delle sanzioni applicabili per ciascun illecito.

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

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

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

In particolare, nel caso di **trasformazione**, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Nel caso di **fusione**, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Nel caso di **scissione** parziale, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto¹⁰.

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

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

Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà nel caso in cui la commissione dei reati sopra indicati avvenga nelle forme del solo **tentativo**.

1.6 Esclusione della responsabilità

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

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa in oggetto, prevede un'ipotesi specifica di **esenzione** per i casi in cui l'ente dimostri:

- a) che **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello** di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, è stato affidato a uno specifico **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) che le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente il Modello** di organizzazione e gestione;

¹⁰ L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001, che disciplina tale aspetto, fa salvo quanto previsto dal comma 3 ai sensi del quale "le sanzioni interdittive relative ai reati indicati nel comma 2, si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso". Il comma 2 richiamato dalla norma prevede che "gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito, anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato".

d) che **non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'esclusione della responsabilità opera qualora le predette condizioni ricorrano, cumulativamente, al momento della commissione del reato. Tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo possono avere effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, co. 3, 17, co. 1, lett. c), e 18, co. 1, del D.Lgs. 231/2001 succitati) come si vedrà in appresso al paragrafo 1.7.

1.7 Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

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

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

Infatti in caso di instaurazione di un procedimento penale:

- l'adozione del Modello - prima della commissione del reato - rappresenta condizione necessaria affinché l'ente possa essere assolto (un ente privo di Modello non potrà in alcun modo rimanere esente da responsabilità per il fatto/reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio),
- l'adozione e l'attuazione del Modello - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - consente di escludere l'applicazione delle sanzioni interdittive¹¹;
- l'adozione e l'attuazione del Modello - prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado - comporta la riduzione della sanzione pecuniaria¹²;

¹¹ L'art. 17 del D.Lgs. 231/2001, rubricato "Riparazione delle conseguenze del reato", così dispone: "1. Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; c) l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".

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

- l'adozione del Modello determina la sospensione delle misure cautelari eventualmente disposte dall'Autorità Giudiziaria in via preventiva¹³.

La normativa definisce, inoltre, i **requisiti dell'efficace attuazione del Modello**:

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

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

individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee a impedire la commissione dei reati;
prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
possedere i requisiti richiesti dall'art 30 del D.Lgs. 81/2008 in tema di sicurezza¹⁴.

¹³ Ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 231/2001, il pubblico ministero, in presenza di indizi tali da far ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e di elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di commissione di ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui procede, può richiedere l'applicazione, quale misura cautelare, di una delle sanzioni interdittive elencate al punto 16.2; l'art. 49 del citato Decreto dispone tuttavia quanto segue: "1. Le misure cautelari possono essere sospese se l'ente chiede di poter realizzare gli adempimenti cui la legge condiziona l'esclusione di sanzioni interdittive a norma dell'articolo 17. In tal caso, il giudice, sentito il pubblico ministero, se ritiene di accogliere la richiesta, determina una somma di denaro a titolo di cauzione, dispone la sospensione della misura e indica il termine per la realizzazione delle condotte riparatorie di cui al medesimo articolo 17".

¹⁴ L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 così statuisce: "1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

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

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

In ogni caso, come sopra evidenziato, la responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento (c.d. "Linee Guida") elaborati dalle associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha definito le Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Linee Guida di Confindustria").

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli;
- adozione di alcuni strumenti generali quali un Codice Etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza, indicazione dei suoi requisiti, compiti e poteri e degli obblighi di informazione.

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

Openjobmetis ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sulla base delle Linee Guida di Confindustria, così come periodicamente aggiornate.

1.9 Legge 262/2005

4. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAİL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.

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

Nel processo di quotazione sul mercato regolamentato di Borsa Italiana la Società si è impegnata nel processo di adeguamento alla Legge 262/05¹⁵, attraverso la predisposizione degli opportuni protocolli contenente tra le altre cose:

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

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

¹⁵ Legge 262/2005, recante " *Disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", è stato pubblicato nella G.U. n. 301 del 28 dicembre 2005 – Suppl. Ordinario n. 208

CAPITOLO 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

2.1 Openjobmetis

La Società Openjobmetis S.p.A. Agenzia per il lavoro (di seguito, “**Openjobmetis**” o, talvolta, “**la Società**”) è una agenzia per il lavoro costituita ai sensi del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 specializzata nelle attività di somministrazione di personale, intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale e formazione del personale. La Società, costituita nel febbraio del 2001, ha incorporato la società “Metis S.p.A. Agenzia per il lavoro” con effetto dal 1 gennaio 2012, dando vita ad una delle principali agenzie per il lavoro operanti sul territorio nazionale.

La società, quotata sul mercato regolamentato di Borsa Italiana segmento Star, ha adeguato i propri processi interni rispetto a quanto previsto dai regolamenti e dalle norme per le società quotate.

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

La Società fornisce i propri servizi per l’intero processo di somministrazione (a tempo determinato e a tempo indeterminato) dalla ricerca della figura professionale richiesta dall’utilizzatore sino alla gestione del rapporto di lavoro.

La Società è articolata su base territoriale avendo suddiviso il territorio in aree geografiche affidate alla responsabilità di manager professionalmente preparati “**Team Leader**” che gestiscono le diverse filiali operanti nella zona di competenza.

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

2.2 Modello di governance

Openjobmetis è amministrata da un **Consiglio di Amministrazione** composto da membri nominati dall’Assemblea sulla base di liste presentate dagli azionisti

Gli amministratori sono nominati per un periodo non superiore a tre esercizi, stabilito all’atto della nomina, e sono rieleggibili.

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

Il Consiglio di Amministrazione elegge tra i propri membri un Presidente, ove l’Assemblea non vi abbia già provveduto. Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Vice Presidenti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà delegare tutti o parte dei propri poteri, nei limiti di legge, ad uno o più dei propri membri, che assumeranno la qualifica di Amministratori Delegati, e/o ad un Comitato Esecutivo, determinando i limiti della delega.

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

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

I sindaci effettivi e i sindaci supplenti sono nominati dall'Assemblea ordinaria, nel rispetto delle inderogabili disposizioni di legge e regolamentari vigenti in merito all'equilibrio tra generi, sulla base di liste presentate dagli azionisti, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo.

2.3 Assetto organizzativo

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

2.3.1 Attribuzione dei poteri di impegno e spesa

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

2.3.2 Sistema di controllo di gestione delle risorse finanziarie

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

CAPITOLO 3. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

3.1 Premessa

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai fini che precedono, la Società ha inteso avviare una serie di attività volte ad elaborare e redigere il proprio Modello in conformità ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e in maniera coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria.

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

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

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

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

Il principio fondamentale adottato nella costruzione del sistema di controllo è quello in base al quale la soglia concettuale di accettabilità del rischio di commissione del reato è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. I protocolli sono ispirati pertanto alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia sempre possibile risalire ai soggetti agenti ed alle motivazioni che hanno guidato quella decisione.

3.2 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

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

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

- a) Individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e realizzazione dei sistemi di controllo in grado di presidiare le aree stesse. A tale proposito è stata redatta la **Matrice Attività/Reati**, documento aziendale a disposizione del management e dell'Organismo di Vigilanza.
- b) Definizione degli **standard di controllo e dei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società**. In particolare sono stati così individuati i seguenti protocolli: (i) Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i soggetti privati; (ii) gestione dei flussi finanziari e monetari; (iii) tenuta della contabilità, predisposizione del bilancio ed altre attività correlate; (iv) gestione dei controlli e degli adempimenti volti al rispetto delle disposizioni contenute nel sistema della gestione della sicurezza; (v) selezione ed assunzione delle risorse umane; (vi) reati contro la personalità individuale.
- c) Promozione, nell'ambito della propria comunicazione interna, dei temi legati all'area comportamentale del personale e alla divulgazione all'interno e all'esterno della struttura societaria dei principi contenuti nel Modello. Il processo descritto si esplica tramite l'introduzione di:
 - un **piano di formazione e/o comunicazione al personale** dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
 - un **programma di verifiche periodiche** sulle attività sensibili e sui relativi *standard* di controllo;
 - un **sistema disciplinare** atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello (**Allegato 4**);
- d) Istituzione dell'**Organismo di Vigilanza** responsabile della cura e dell'aggiornamento del Modello;
- e) Adozione e diffusione del **Codice Etico**, in coerenza con la *mission* e l'attività della Società (**Allegato 1**).

Le previsioni contenute nel presente **Modello** sono coerenti con quelle del **Codice Etico**, pur avendo il primo specifiche finalità in ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

Il **Modello** risponde infatti a specifiche previsioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati, mentre il **Codice Etico** rappresenta uno strumento adottato da Openjobmetis e suscettibile di autonoma applicazione sul piano generale, allo scopo di esprimere dei principi di deontologia "aziendale" che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti gli Amministratori, i dipendenti e collaboratori.

CAPITOLO 4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 L'Organismo di Vigilanza di OPENJOBMETIS

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

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

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

4.1.1 Autonomia ed indipendenza

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

Per poter svolgere correttamente le funzioni di vigilanza e analisi, l'Organismo di Vigilanza deve poter accedere senza limitazioni a tutte le informazioni della Società ritenute dallo stesso rilevanti, divenendo anche il soggetto destinatario delle eventuali segnalazioni effettuate da Amministratori, dipendenti o collaboratori di Openjobmetis in merito a denunce di fatti illeciti rilevanti per il D.Lgs. 231/2001.

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

4.1.2 Istituzione

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

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

4.1.3 Requisiti e decadenza

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

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

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

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

4.1.4 Rinuncia, sostituzione

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

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

4.1.5 Revoca

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

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

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

4.1.6 Remunerazione e rimborsi spese

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

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

4.1.7 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

Nello svolgimento dei compiti affidatigli, l'Organismo di Vigilanza - sotto la sua diretta responsabilità e sorveglianza - potrà giovare della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione. Per garantire il corretto svolgimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione rende disponibile una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso e della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

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

4.1.8 Professionalità

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

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

4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

4.2.1 Informazione e formazione

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

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

1. Vigilare sul funzionamento del Modello sia rispetto all'adeguatezza dello stesso a svolgere in concreto la funzione di prevenzione della commissione dei reati sia rispetto alla sua capacità di far emergere in concreto eventuali comportamenti illeciti;
2. Approvare un programma annuale di verifiche, strutturato in modo da assicurare un adeguato monitoraggio delle aree sensibili e dell'efficacia dei controlli posti in essere; le verifiche potranno essere supportate da funzioni di controllo della Società o da consulenti esterni, sotto la diretta supervisione e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
3. Nei casi in cui l'Organismo ritenga opportuno, anche attraverso l'attività di verifica, di promuovere interventi migliorativi dei sistemi di controllo e delle procedure aziendali, all'Organismo di Vigilanza compete il potere e la responsabilità di richiedere alle funzioni aziendali competenti l'esecuzione degli interventi in questione;
4. Verificare che gli elementi previsti per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi.

4.2.3 Aggiornamento del Modello

1. Promuovere l'aggiornamento del Modello a seguito di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società; iii) modifiche normative.

4.2.4 Rapporti con gli altri organi di controllo

1. Mantenere un periodico collegamento con il Collegio Sindacale e con gli altri soggetti preposti ad attività di monitoraggio del sistema di controllo.

4.2.5 Rapporti con il personale della Società e i collaboratori esterni

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

4.2.6 Poteri di indagine e di intervento

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

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

4.3.1 Obblighi generali

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

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

Devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte dei soggetti apicali e dei loro sottoposti:

- i) le informazioni e la documentazione prescritte nei Protocolli con riferimento alle singole attività sensibili; le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere, per quanto di rispettiva competenza ai sensi del presente Modello (*report* riepilogativi dell'attività, monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- ii) le anomalie o atipicità riscontrate, le notizie utili in relazione all'effettiva attuazione del Modello, ogni altra informazione o notizia relativa all'attività della Società nelle aree a rischio che l'Organismo di Vigilanza ritenga, di volta in volta, di acquisire.

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

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello stesso; le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate attraverso un "*canale di comunicazione dedicato*" che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione dei reati, facilitando il flusso di segnalazioni ed informazioni verso lo stesso e permettendo all'Organismo di ricevere tempestivamente eventuali chiarimenti. In tal senso:

- il dipendente che venga a conoscenza di una violazione (o presunta violazione) del Modello deve contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- devono essere raccolte segnalazioni relative: (i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati; (ii) a "pratiche" non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; (iii) a comportamenti che, in ogni caso, possano determinare una violazione del Modello;
- tali segnalazioni potranno essere fatte pervenire all'Organismo di Vigilanza sia in forma cartacea, che in formato elettronico; a tale scopo, l'indirizzo di posta elettronica **odv@openjob.it** dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere divulgato a tutti gli Amministratori, i dirigenti, altri dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti e fornitori della Società. Ciascuna segnalazione dovrà contenere almeno le seguenti informazioni, pur rimanendo nelle facoltà dell'Organismo di Vigilanza la possibilità di considerare segnalazioni prive di una o più dei seguenti elementi:
 - a) l'attività "sensibile" in occasione della quale la violazione, anche solo sospetta, è stata commessa;
 - b) le strutture aziendali coinvolte e il relativo personale;
 - c) le eventuali figure o enti esterni coinvolti;

d) una breve descrizione della violazione con la produzione di eventuali evidenze documentali (cartacee o elettroniche).

- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui sia necessario attivarsi.

L'Organismo di Vigilanza dovrà valutare con tempestività le segnalazioni ricevute e i provvedimenti che si rendessero necessari. L'eventuale decisione di non dar corso allo svolgimento di indagini interne dovrà essere motivata, documentata e conservata negli atti dell'Organismo.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti e soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna;

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso da assicurare la riservatezza dell'identità 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.

4.3.2 Obblighi specifici

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

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

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

Le competenti funzioni aziendali di Openjobmetis trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni inflitte o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

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

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

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

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

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

CAPITOLO 5. SISTEMA DISCIPLINARE

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

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare (**Allegato 4**) saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento ed esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nei casi in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le misure disciplinari previste nei confronti dei lavoratori dipendenti, degli amministratori, dei sindaci, dei revisori, dei partner commerciali e dei consulenti per le violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, sono espone nell'**Allegato n. 4** cui si rimanda.

CAPITOLO 6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Premessa

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

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

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

6.2 Dipendenti

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

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

A tal fine la Società provvede a:

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

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

Deve essere, inoltre, garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare il Modello direttamente sull'*Intranet* della Società in un'area dedicata. In ogni caso, per i dipendenti che non hanno accesso alla rete *Intranet*, tale documentazione dovrà loro essere messa a loro disposizione con mezzi alternativi.

Nello specifico la prima formazione utile alla diffusione e conoscenza del modello nella sua prima edizione ha previsto un momento di formazione d'aula a tutti i soggetti apicali e una formazione on

line a tutto il personale dipendente. Entrambe con somministrazione di test di apprendimento a fine corso. Nelle successive modifiche del modello, in funzione della portata delle modifiche allo stesso, viene valutata la necessità di percorsi formativi dedicati e, se valutati necessari, si svolgono come per la prima formazione. Di tutti i corsi viene tenuta regolare registrazione.

6.3 Altri destinatari

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

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

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte di tutti i soggetti che interagiscono a vario titolo con la Società (collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, outsourcers, ecc.), Openjobmetis ha provveduto ad inserire nei contratti clausole che impegnino i terzi a non adottare atti o intrattenere comportamenti tali da determinare una violazione dei principi del D.Lgs. 231/2001. In caso di violazione di tali obblighi, Openjobmetis potrà disporre sanzioni che potranno arrivare fino alla risoluzione del contratto, con eventuale applicazione di penali.

CAPITOLO 7. ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

7.1 Adozione del Modello

Il presente Modello è stato predisposto e adottato da Openjobmetis sulla base delle norme contenute nel D.Lgs. 231/2001 nonché delle Linee Guida emanate da Confindustria e recepisce, altresì, i più recenti orientamenti giurisprudenziali in materia.

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

7.2 Aggiornamento e adeguamento

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

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

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

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

Al di là dei casi sopradescritti, è responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre senza indugio quelle modifiche al Modello che, a giudizio dello stesso Organismo, siano necessarie a migliorarne la funzionalità e la capacità di prevenzione dei reati.

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

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

ALLEGATI

- 1) Codice Etico
- 2) Reati Presupposto della Responsabilità dell'ente
- 3) Protocolli
- 4) Sistema Disciplinare