

MODELLO ORGANIZZATIVO

Match Work Srl

D.lgs. 8 giugno 2001 n° 231

PARTE GENERALE

dicembre 2020

SOMMARIO

SOMMARIO	2
1 PARTE GENERALE	6
2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231	6
2.1 <i>Finalità e principi di legge</i>	6
2.2 <i>Natura della responsabilità</i>	10
2.3 <i>Autori del reato: i soggetti in posizione apicale</i>	14
2.4 <i>Condotte rilevanti</i>	16
2.5 <i>Reati compiuti all'estero</i>	16
2.6 <i>Sanzioni e altri effetti derivanti dalla responsabilità da reato</i>	17
2.7 <i>Misure Cautelari</i>	21
2.8 <i>Vicende modificative</i>	22
3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO	24
3.1 <i>Le specifiche previsioni del D.lgs. 231/2001</i>	24
3.2 <i>Linee Guida e Codici di comportamento predisposti da associazioni di categoria</i>	27
4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ENTE	30
5 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ	30
5.1 <i>Approccio Metodologico</i>	34
5.2 <i>Struttura del Modello di Organizzazione</i>	36
6 GLI ORGANI SOCIALI E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	39
6.1 <i>Il modello di governance della Match Work Srl</i>	39
6.2 <i>La struttura organizzativa della Match Work Srl</i>	41
6.3 <i>Gli ulteriori organi collegiali presenti nella struttura organizzativa</i>	42
6.4 <i>Le funzioni di controllo</i>	42
7 IL SISTEMA DI POTERI AUTORIZZATIVI	43
7.1 <i>Poteri di gestione e deleghe</i>	43
7.2 <i>Poteri di firma e deleghe</i>	43

8	CODICE ETICO	44
9	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	45
9.1	<i>Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina</i>	45
9.2	<i>Funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza</i>	47
9.3	<i>Poteri dell'Organismo di Vigilanza</i>	49
9.4	<i>Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i>	50
9.5	<i>Obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli Organi Sociali</i>	53
9.6	<i>Comunicazione e formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</i>	53
10	SISTEMA DISCIPLINARE	56
10.1	<i>Finalità del sistema disciplinare</i>	56
10.2	<i>La struttura del Sistema Disciplinare</i>	56
11	PARTE SPECIALE - SEZIONI I - XI	59
12	SEZIONE I – REATI CONTRO LA PA	59
12.1	<i>I reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	59
12.2	<i>I reati di cui all'art. 24 e 24 bis D.lgs. 231/2001</i>	62
12.3	<i>I reati di cui all'art. 25 D.lgs. 231/2001</i>	69
12.4	<i>Aree di rischio nei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	80
12.5	<i>Regole generali di condotta</i>	82
13	SEZIONE II – REATI SOCIETARI	85
13.1	<i>I reati societari rilevanti</i>	85
13.2	<i>I reati di cui all'art. 25 ter D.lgs. 231/2001</i>	86
13.3	<i>Aree di rischio per i reati societari</i>	93
13.4	<i>I reati di corruzione e di istigazione alla corruzione tra privati</i>	94
13.5	<i>Aree di rischio per i reati di corruzione e di istigazione alla corruzione tra privati</i>	98
14	SEZIONE III – REATI DI RICICLAGGIO E DI IMPIEGO DI DENARO DI PROVENIENZA ILLECITA	101
14.1	<i>Le condotte rilevanti</i>	101
14.2	<i>I reati di cui all'art. 25 octies D.lgs. 231/2001</i>	101

14.3	<i>L'autoriciclaggio</i>	104
14.4	<i>Aree di rischio</i>	105
14.5	<i>Condotte di particolare interesse</i>	109
15	SEZIONE IV – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	112
15.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	112
15.2	<i>I reati di cui all'art. 25 quinquies D.lgs. 231/2001</i>	113
15.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	117
16	SEZIONE V – REATI CONNESSI ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELL'IGIENE SUL LAVORO	118
16.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	118
16.2	<i>I reati di cui all'art. 25 septies D.lgs. 231/2001</i>	118
16.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	123
17	SEZIONE VI – REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI	126
17.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	126
17.2	<i>I reati di cui all'art. 24 bis D.lgs. 231/2001</i>	127
17.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	131
18	SEZIONE VII – REATO DI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA	135
18.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	135
18.2	<i>I reati di cui all'art. 25 decies D.lgs. 231/2001</i>	135
18.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	136
19	SEZIONE VIII – DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	137
19.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	137
19.2	<i>I reati di cui all'art. 24 ter D.lgs. 231/2001</i>	137
19.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	142
20	SEZIONE IX – REATI AMBIENTALI	144
20.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	144
20.2	<i>I reati di cui all'art. 25 undecies D.lgs. 231/2001</i>	145
20.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	159

21	SEZIONE X – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	163
21.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	163
21.2	<i>I reati di cui all'art. 25 duodecies D.lgs. 231/2001</i>	163
21.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	170
22	SEZIONE XI – REATI TRIBUTARI	171
22.1	<i>Reati presupposto rilevanti</i>	171
22.2	<i>I reati di cui all'art. 25 quinquiesdecies D.lgs. 231/2001</i>	171
22.3	<i>Aree di rischio e misure preventive</i>	177

1 PARTE GENERALE

2 IL D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

2.1 FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("D.lgs. 231/2001"), ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a 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 amministrativa in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono ruoli di responsabilità c.d. "apicali", ovvero, 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, sostanzialmente la responsabilità si riferisce a chi ha poteri decisori e di firma a prescindere dal ruolo rivestito all'interno della struttura. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nell'ambito del potere sanzionatorio riconosciuto alla norma in esito al riconoscimento di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla Commissione del reato da parte del soggetto con funzioni apicali. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria commisurata in quote; 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 PA, l'interdizione

dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della PA), sia alle ipotesi successivamente introdotte (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e reati societari, ecc.).

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 (i "Modelli Organizzativi") idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

La disciplina prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, denominato "Organismo di Vigilanza", con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli, procedure, linee guida¹ tese ad indirizzare la *governance* dell'Ente e i ruoli apicali nella formazione e nell'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati presupposto individuati dalla sessa disciplina;
- individuare procedure, possibilmente con vari livelli di controllo, per la gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a controllare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modelli Organizzativo;

¹ Le Linee Guida per la predisposizione dei Modelli organizzativi, di gestione e controllo diffuse da Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo n. 231/01 e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201.

- introdurre un “Sistema Disciplinare” idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Il Legislatore, con l'introduzione della Responsabilità dell'Ente, sulla scia di quanto recentemente avvenuto in alcune realtà dell'Unione Europea ed extra – UE², ha inteso disciplinare il contrasto a condotte antiggiuridiche compiute con l'ausilio di strutture societarie che, oggi, rendono necessario un ripensamento della tradizionale concezione *giusromanistica* che prevede la punibilità delle sole persone fisiche per illeciti che offendono beni e diritti oggetto di tutela pubblica.

Il Modello Organizzativo ha una funzione esimente da responsabilità, pertanto è doveroso ed opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione e controllo 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, ossia, tutte le funzioni apicali, l'ente non risponde se prova che:

- la *governance* dell'Ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza designato dall'ente ma dotato di autonomi poteri di iniziativa, di controllo e finanziari in esito al funzionamento dello stesso OdV;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, di gestione e controllo;

² Forme di responsabilità amministrativa dell'Ente per fattispecie di natura penale sono state dettate dalla disciplina Europea e recepite in Italia con il D.lgs. 231/01, in Spagna con la *Ley organica* n. 5/2010, nella Repubblica di San Marino con la Legge n. 6 del 21 gennaio 2010 e succ. mod. e, da ultimo, nel Regno Unito con il Bribery Act.

- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV in esito al controllo dell'applicazione dei protocolli e delle procedure disciplinati dal Modello Organizzativo.
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento ed in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'”**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

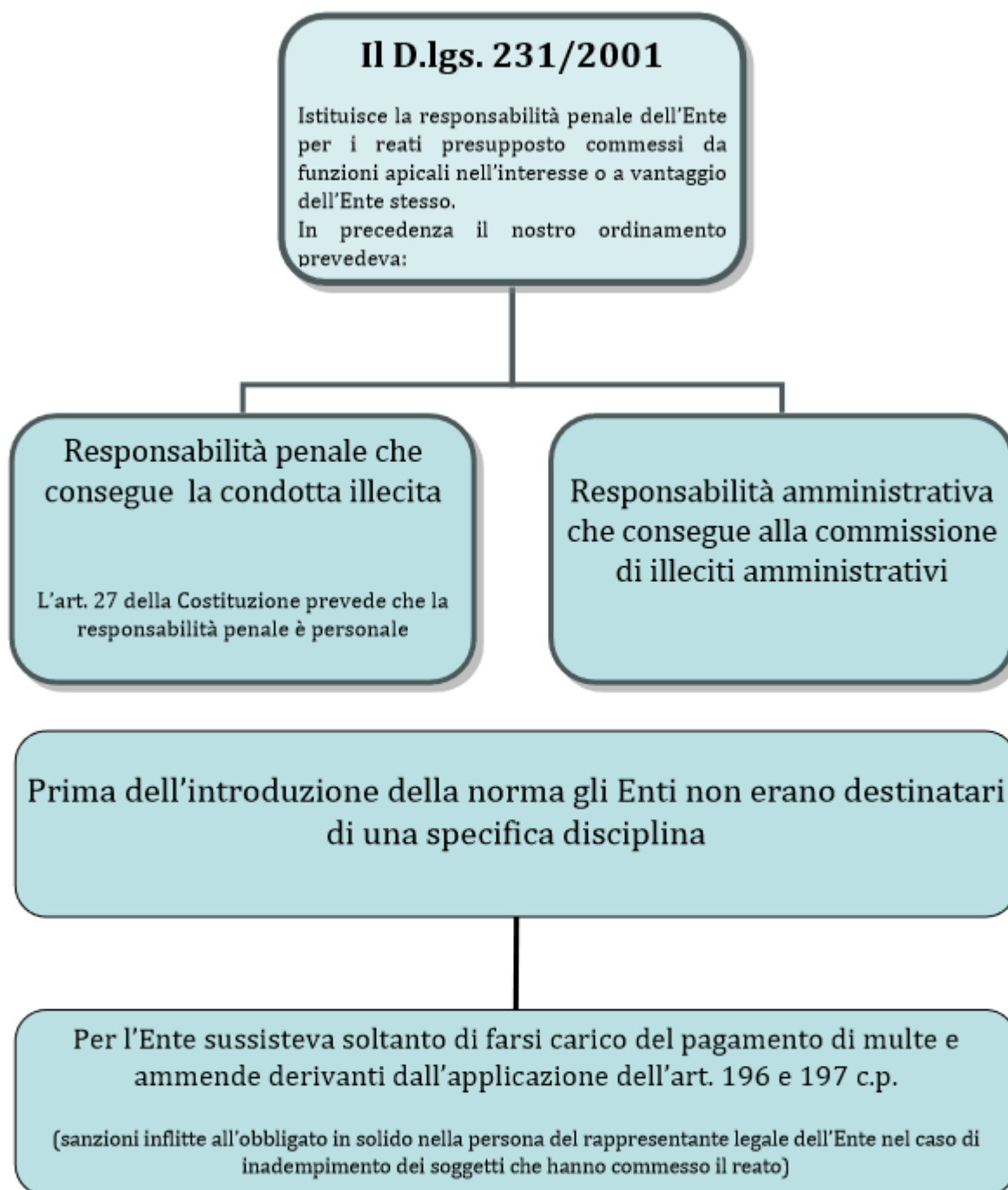
Secondo la Corte di Cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del

reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (Ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. L'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, è un caso che coinvolge gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

2.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ

Benché il Decreto in oggetto qualifichi formalmente l'anzidetta responsabilità dell'Ente come "amministrativa", secondo la maggioranza della dottrina che si è occupata dell'argomento, questa nuova forma di responsabilità avrebbe natura sostanzialmente penale. Si tratta, infatti, di una responsabilità che deriva dalla commissione di un reato, che viene accertata dal giudice penale che può comminare una sanzione amministrativa. Pertanto, normalmente la responsabilità dell'Ente secondo quanto sancito dal D.lgs. 231/2001 si consolida nell'ambito del giudizio penale tant'è che la sanzione è definita dall'art. 27 alla stregua della "pena pecuniaria".



Responsabilità amministrativa dell'Ente ex D.lgs. 231/2001

Fino all'entrata in vigore di tale Decreto, il principio della personalità della responsabilità penale (ex art. 27 della nostra Costituzione) aveva evitato all'Ente qualunque conseguenza sanzionatoria di tipo penale che non fosse l'obbligazione civile prevista dagli artt. 196 e 197 c.p., per il pagamento di multe o ammende, inflitte all'Ente solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. Con tale normativa l'Ente ed i soci delle Società non possono dirsi più estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'Ente. C'è, quindi, in capo ai soggetti (Soci, Organo amministrativo, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'Ente, un interesse al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

La responsabilità dell'ente deriva dall'imputazione alla struttura organizzativa di una *"responsabilità come illecito amministrativo conseguente alla commissione di reati consumati o tentati (Corte Cass. n. 7718/09) da parte di soggetti apicali"*. Con il D.lgs. 231/01 si attua l'introduzione di **un'autonoma forma di responsabilità della persona giuridica**, che riconduce al medesimo fatto (i.e. condotta illecita) conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne.

Tale forma di responsabilità, tuttavia, derivando da una condotta illecita penalmente rilevante e, pertanto, perseguita nell'ambito di un processo penale presenta non pochi tratti divergenti con le tradizionali forme di responsabilità amministrativa, tanto da spingere la dottrina prevalente a parlare di nascita di un *tertium genus*, che, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello:

- l'illecito penale (reato) resta ascrivibile all'individuo che lo ha commesso e sarà punito con la relativa sanzione penale;
- l'illecito amministrativo che consegue il reato (presupposto) sarà imputato (alle condizioni e con le modalità specificate dalla norma ed evidenziate nel presente modello) alla Società che subirà le sanzioni amministrative di seguito illustrate.

La **natura delle responsabilità** ascrivibile alla società, pur se classificata formalmente quale *amministrativa* dalla stessa rubrica della norma, assume carattere sostanzialmente *penale* in quanto disciplinata dalle disposizioni dell'ordinamento penale, con competenza a conoscere e giudicare gli illeciti amministrativi della persona giuridica rimessa al *Tribunale* competente per gli illeciti penali dai quali gli stessi dipendono, con relativa applicazione delle sanzioni

amministrative. L'assonanza con forme di responsabilità penale è confermata ulteriormente dal carattere di **autonomia** (rispetto alla persona fisica autore del reato) della responsabilità *de qua* che resta ascrivibile alla persona giuridica anche *quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile*³.

Ciò significa che, anche qualora non sia identificata la persona che ha commesso o tentato il reato (ad es. l'esecutore materiale dell'atto corruttivo), la persona giuridica verrà chiamata comunque a rispondere di fronte al *giudice decidente* in presenza degli altri presupposti necessari ad integrare la responsabilità e, in particolare nel caso in cui:

- a. un soggetto che riveste una **posizione apicale** abbia commesso uno dei reati presupposto citati nella norma;
- b. la condotta sia stata realizzata **per conto o a vantaggio** della persona giuridica.

In tutte quelle ipotesi in cui, causa la complessità dell'assetto organizzativo interno, non sia possibile ricondurre la responsabilità penale in capo ad uno specifico soggetto e venga comunque accertata la commissione di un reato, la persona giuridica ne potrà rispondere sul piano amministrativo, in virtù di una **colpa organizzativa** consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione e/o nel non aver colmato tempestivamente eventuali lacune del modello di organizzazione e gestione. La responsabilità dell'Ente si realizza, pertanto, laddove si rinvenga una **carezza nell'organizzazione della persona giuridica** che ha permesso la commissione di un reato presupposto al suo interno e per suo conto o da cui la stessa abbia tratto un vantaggio. Per diretta conseguenza, la responsabilità resta definitivamente esclusa nel momento in cui si accerti che la persona fisica autrice del reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui alla Società non possa essere ascritta alcuna responsabilità per aver adottato ed efficacemente implementato un Modello organizzativo ritenuto idoneo, contestualmente alla presenza di un Organismo di Vigilanza che ha svolto tutte le funzioni ad esso demandate dalla norma.

³ Art. 8 co. 1 lett. b D.lgs. 231/2001.

2.3 AUTORI DEL REATO: I SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

L'art. 2 del D.lgs. 231/2001 circoscrive l'ambito dei destinatari alle sole persone giuridiche, con esclusione dello Stato, degli Enti pubblici non economici e delle associazioni prive di personalità giuridica. I **soggetti agenti**, ai fini dell'imputabilità della condotta in capo alla Società, risultano essere i soli *soggetti apicali*, ovvero sia coloro che hanno funzione di rappresentanza, direzione e amministrazione o, in alternativa, uno degli "organi societari" (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Unico, Collegio Sindacale).

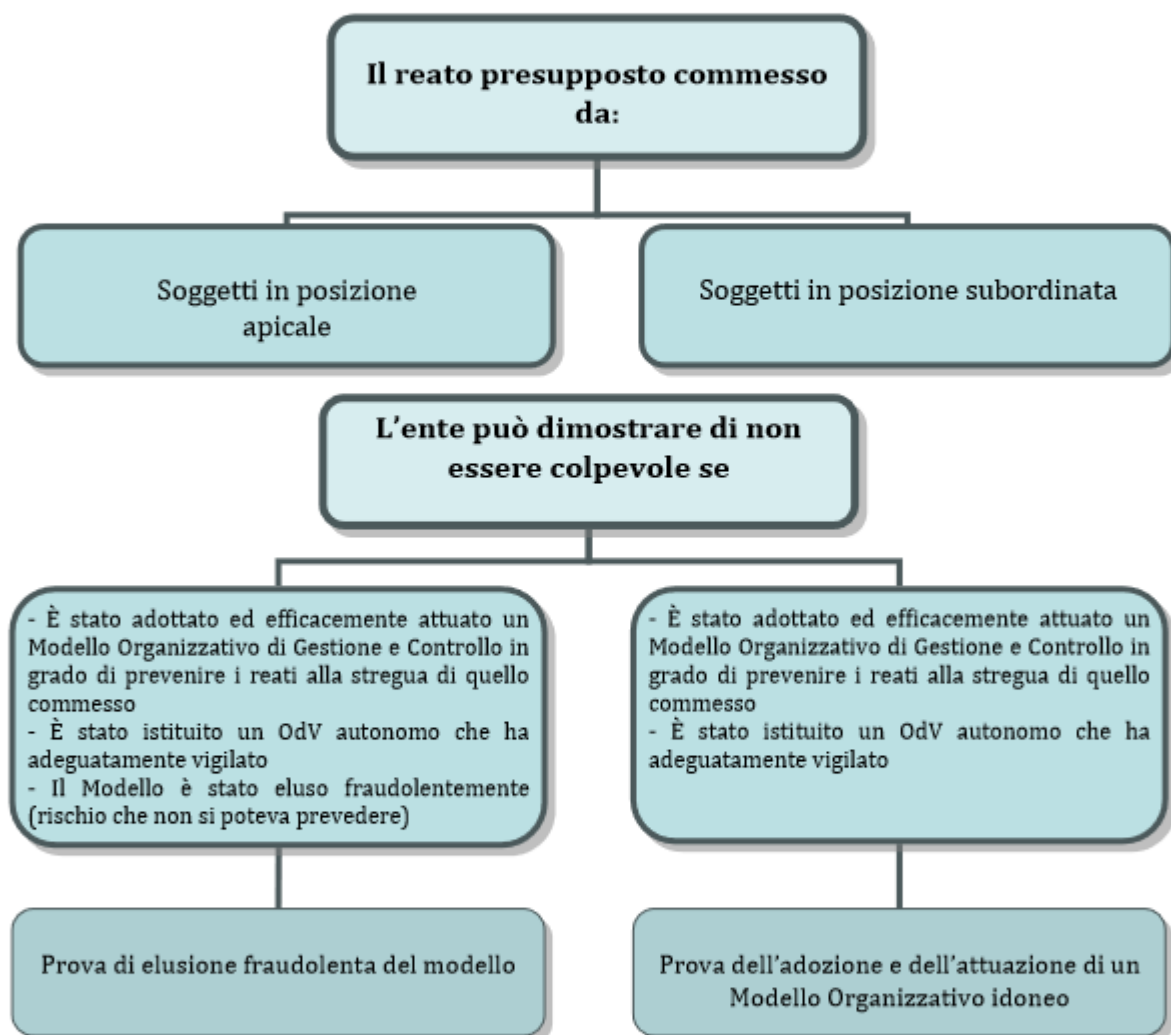
Sono dunque compresi nel novero dei soggetti apicali gli Amministratori, i Sindaci, Amministratore Delegato e – ove esistente - il Direttore Generale (titolare di poteri di rappresentanza e direzione), i responsabili esecutivi dotati di autonomia finanziaria e funzionale (in virtù della potestà di direzione loro ascrivibile). La definizione sufficientemente ampia fornita dalla normativa ha indotto la dottrina a ritenere che sussista *responsabilità amministrativa* anche nel caso in cui tali soggetti siano legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato, sia da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.). La responsabilità della società sussiste solo ove il soggetto agente abbia agito *per conto* o a *vantaggio* della Società.

Le due espressioni, pur semanticamente affini, sottendono due concetti parzialmente differenti:

- a. la prima (**agire per conto**) assume una valenza soggettiva, riferita alla volontà del soggetto di agire nell'ambito dei poteri di rappresentanza, direzione, amministrazione e controllo sopra richiamati, col fine ultimo di perseguire l'interesse dell'Ente. La necessità di perseguire (almeno in parte e quale corollario implicito dell'agire illecito) l'interesse dell'Ente risulta di evidenza nel momento in cui la stessa norma esclude la responsabilità amministrativa della persona giuridica se il reato è stato commesso esclusivamente nell'interesse di terzi, intendendo per tale anche il solo autore materiale del reato. Per sua natura l'indagine sulla sussistenza dell'interesse dovrà quindi essere esperita *ex ante*, sulla base di un giudizio prognostico sul proposito criminoso dell'*agente*.
- b. la seconda (**agire per vantaggio**) assume connotati di tipo oggettivo, riferibili ai risultati effettivi della condotta. Ne consegue che la Società potrà essere punita anche nell'ipotesi in cui il risultato della condotta comporti comunque un vantaggio per la persona giuridica. Al contrario di quanto statuito in ordine alla ricostruzione della volontà soggettiva del soggetto

apicale, l'indagine sulla sussistenza del *vantaggio* non potrà che essere effettuata sulla base di valutazioni svolte *ex post* sul risultato della condotta criminosa.

L'esegesi della norma riportata al presente paragrafo conferma – ove necessario – sia l'intenzione del legislatore di attribuire rilevanza giuridica ai comportamenti dolosi e colposi, sia la natura di *culpa in vigilando* risultante in capo alla Società che resta imputabile in tutte le ipotesi in cui l'agire dei soggetti apicali comporti un indebito vantaggio, derivante dall'assenza di un adeguato modello di prevenzione del reato contestato.



L'efficacia esimente del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo

2.4 CONDOTTE RILEVANTI

Coerentemente con la valenza *special-preventiva* che anima l'intero corpo normativo in esame, il D.lgs. 231/2001 arretra la soglia di punibilità della Società rispetto alla compiuta consumazione (e, dunque, commissione) dei *reati* sopra indicati.

L'art. 26, infatti, statuisce espressamente la responsabilità delle persone giuridiche per i *delitti tentati*, cioè conseguenza di un tentativo interrotto dal mancato esaurimento della condotta esecutiva (tentativo non compiuto).

Per tali reati, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo. Infatti, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. In tal senso, con effetto immediato l'adozione del presente modello organizzativo basato sui principi di piena efficacia ed efficienza, consente di dichiarare ogni rinuncia all'eventuale profitto rinveniente dal tentativo e/o dalla consumazione del reato per il quale potenzialmente l'ente potrebbe averne tratto vantaggio, o anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio.

2.5 REATI COMPIUTI ALL'ESTERO

Il tessuto economico ove opera l'Ente è costituito in larga parte da operatori e realtà commerciali la cui operatività può travalicare lo Stato Italiano e può comportare relazioni di natura commerciale e finanziaria con soggetti e società estere (ad esempio la Repubblica di San Marino). Tale caratteristica strutturale e di posizionamento territoriale dell'ente comporta la necessità di definire i confini entro i quali circoscrivere l'ambito di operatività delle disposizioni di cui al D.lgs. 231/2001 e, più in generale, la punibilità dell'Ente di diritto Italiano per i *reati consumati o tentati* in territorio estero. Ebbene, il D.lgs. 231/2001 assoggetta alla propria disciplina tutte le Società che hanno in Italia la propria sede legale e/o operativa, con la conseguenza che la norma esprimerà i suoi effetti sanzionatori anche per eventuali reati commessi all'estero; ovviamente, a condizione che vengano imputati all'Ente quei reati considerati presupposto della responsabilità amministrativa di impresa all'interno del territorio della Stato Italiano.

Il D.lgs. 231/2001, infatti, ha introdotto una forma di responsabilità per le persone giuridiche i cui caratteri distintivi risultano essere: l'**autonomia** (rispetto a quella prevista per l'autore materiale del fatto e che – infatti – sussiste anche in caso di autore ignoto) e la natura di "**colpa organizzativa**" derivante da omessa vigilanza e/o omesso controllo, *consistente nel non aver istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione* utile ad impedire il reato commesso dalla persona fisica. Pertanto, l'illecito della Società ed il *reato* della persona fisica potranno mantenere la loro autonomia anche ai fini della giurisdizione applicabile. La legge applicabile alla Società è – sulla base di un principio giuridico di intuitiva evidenza - quella dello Stato in cui la Società risulta costituita e, nel caso di specie il territorio presso il quale l'Ente è stato autorizzato ad operare. Infatti, è la normativa dello Stato in cui la Società opera e risiede che disciplina la formazione, i poteri e le modalità di funzionamento degli organi, così come la giusta responsabilità per le obbligazioni della Società e per i conseguenti inadempimenti e violazioni. Per le medesime considerazioni, la c.d. *culpa in vigilando* ascrivibile alla Società mira a colpire una **carezza nell'organizzazione della persona giuridica** che ha permesso la commissione di un illecito penale compiuto per suo conto e/o a suo vantaggio, punibile ai sensi della legislazione dello Stato in cui la Società risiede da un punto di vista giuridico. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 D.lgs. 231/2001, unica eccezione deriva dal fatto che nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato estero del luogo in cui è stato commesso il fatto illecito.

2.6 SANZIONI E ALTRI EFFETTI DERIVANTI DALLA RESPONSABILITÀ DA REATO

Denominatore comune dell'apparato sanzionatorio previsto dal D.lgs. 231/2001 risulta essere **la natura affittiva e non risarcitoria delle misure**; in tal senso, infatti, deve essere letta l'assenza pressoché totale di c.d. "*misure premiali*" volte a ridurre l'entità della pena, in caso di "*ravvedimento operoso*" della Società.

La norma - contiene ipotesi di riduzione della sanzione o di condizioni che riducono l'applicazione delle sanzioni interdittive, come previsto dall'art. 12 D.lgs. 231/2001 per i casi di riduzione della sanzione pecuniaria o, nei casi di giudizio abbreviato e nei casi di applicazione della sanzione su richiesta, di cui all'art. 62 e art. 63 D.lgs. 231/2001, si ottiene una riduzione della sanzione interdittiva e dell'ammontare della sanzione pecuniaria.

Inoltre, l'art. 17 D.lgs. 231/2001 annulla gli effetti delle sanzioni interdittive, e l'art. 12 riduce da un terzo alla metà la sanzione pecuniaria amministrativa nel caso in cui, posteriormente alla commissione del reato ma prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, venga adottato ed attuato il Modello Organizzativo. Ad ulteriore conferma, l'applicazione delle misure sanzionatorie segue un **criterio proporzionale** rimesso alla discrezionalità del giudice (con l'unica eccezione della revoca prevista solo nel caso di Ente dedito esclusivamente e/o prevalentemente ad attività illecite) che, nel comminare le sanzioni, potrà infliggere più di una misura e dovrà considerare non già eventuali condotte riparatrici compiute dall'Ente dopo la contestazione del fatto, ma solo ed esclusivamente:

- gravità del fatto;
- grado di responsabilità dell'ente;
- entità del danno cagionato;
- ogni altra prescrizione contenuta nel D.lgs. 231/2001 e nel Codice Penale⁴

L'astratta discrezionalità del *Giudice* che, sulla base degli elementi richiamati, può decidere di infliggere una pluralità di sanzioni rende, da un lato, molto gravose le conseguenze pratiche di un'ipotetica responsabilità della persona giuridica; per converso, l'adozione e l'efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione assume dunque un'importanza proporzionale al rischio in esame.

Nello specifico, le **sanzioni** previste dal D.lgs. 231/2001 sono:

a) **sanzione amministrativa pecuniaria** (art. 10): per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di una quota va da un

⁴ In base all'art. 133 c.p. Nell'esercizio del potere discrezionale indicato nell'articolo precedente [164, 169, 175, 203], il giudice deve tener conto della gravità del reato, desunta: 1) dalla natura, dalla specie, dai mezzi, dall'oggetto, dal tempo, dal luogo e da ogni altra modalità dell'azione; 2) dalla gravità del danno o del pericolo cagionato alla persona offesa dal reato; 3) dalla intensità del dolo o dal grado della colpa. Il giudice deve tener conto, altresì, della capacità a delinquere del colpevole [103, 105, 108; c.p.p. 220], desunta: 1) dai motivi a delinquere e dal carattere del reo; 2) dai precedenti penali e giudiziari e, in genere, dalla condotta e dalla vita del reo, antecedenti al reato; 3) dalla condotta contemporanea o susseguente al reato; 4) dalle condizioni di vita individuale, familiare e sociale del reo.

minimo di euro 258 (lire cinquecentomila) ad un massimo di euro 1.549 (lire tre milioni). Non è ammesso il pagamento in misura ridotta. la misura si applica in misura variabile da Euro 3.000,00 a Euro 500.000,00. La **natura afflittiva e non risarcitoria** della sanzione è confermata dal fatto che l'importo è determinato anche in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica, al fine di garantire l'efficacia (*afflittiva*) della sanzione irrogata. La norma non prevede la facoltà del pagamento mediante l'oblazione volontaria che, in qualche misura, potrebbe appunto alleviarne l'efficacia afflittiva.

b) **sanzioni interdittive** (art. 13): le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 25, comma 5, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni⁵. Le sanzioni interdittive non si applicano se, nei casi previsti, non vi è vantaggio e/o danno o questi ultimi sia di lieve entità.

Al fine di salvaguardare interessi pubblici preminenti e/o i lavoratori dipendenti, il Legislatore ha previsto la possibilità di mitigare il carattere afflittivo della sanzione in esame riconoscendo al Giudice⁶ - il potere di nominare un commissario giudiziale per il proseguimento dell'attività della persona giuridica per tutta la durata della sanzione.

⁵ Comma così modificato dall'art. 1, comma 9, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3.

⁶ Art. 15. Commissario giudiziale - 1. 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. 2. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. 3. Nell'ambito dei compiti e dei

L'importanza attribuita dal legislatore alle sanzioni interdittive è del resto confermata dalla sanzione prevista per l'inosservanza delle sanzioni interdittive⁷, in base alla quale viene punito chiunque, nello svolgimento dell'attività dell'ente a cui è stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva trasgredisce agli obblighi o ai divieti inerenti a tali sanzioni o misure, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. In questo caso, nei confronti dell'ente, nell'interesse o a vantaggio del quale il reato è stato commesso, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento e seicento quote e la confisca del profitto, a norma dell'articolo 19, e se dal reato di cui al comma all'alinea precedente, l'ente ha tratto un profitto rilevante, si applicano le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.

- c) **criteri di scelta delle sanzioni interdittive** (art. 14): tale misura, particolarmente invasiva, rappresenta la sanzione massima nei confronti della persona giuridica e, infatti, la stessa può essere inflitta nel caso si accerti che la persona giuridica è stata intenzionalmente costituita per commettere un reato o quando è stata utilizzata prevalentemente a tale scopo. Le sanzioni interdittive 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 indicati nell'articolo 11, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni. L'interdizione dall'esercizio di un'attività comporta la sospensione ovvero la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività. Se necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente.

Ulteriore effetto derivante dalla responsabilità da reato, risulta essere la **confisca** (art. 19): il *Giudice*, ove ritenuto opportuno, può procedere – dopo aver accertato la responsabilità dell'Ente -

poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. 4. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. 5. 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.

⁷ Art. 23 D.lgs. 231/2001.

con tale misura. Tale provvedimento mira a colpire le "cose, di proprietà del colpevole, che servirono o furono destinate a commettere il reato", e le "cose che ne sono il prezzo, il prodotto o il profitto". La confisca "consegue altresì, **indipendentemente dalla condanna**, alla fabbricazione, uso, porto, detenzione, alienazione o commercio, costituente reato, di cose anche non di proprietà dell'agente" (c.d. *cose intrinsecamente pericolose*). Infatti, in esito a tale disciplina, nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del dell'art. 19 comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

2.7 MISURE CAUTELARI

Al fine di garantire l'efficacia dell'azione di contrasto ed evitare che permanga l'utilizzo distorto delle strutture della Società a fini criminali, il Legislatore ha previsto la possibilità di erogare **misure cautelari**. Infatti, quando sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato e vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede, il pubblico ministero può richiedere l'applicazione quale misura cautelare di una delle sanzioni interdittive previste dalla norma, presentando al giudice gli elementi su cui la richiesta si fonda, compresi quelli a favore dell'ente e le eventuali deduzioni e memorie difensive già depositate. Sulla richiesta il giudice provvede con ordinanza, in cui indica anche le modalità applicative della misura.

Tali misure che non possono perdurare oltre un anno, comprendono (art. 9 comma 2):

- a) **l'interdizione dall'esercizio dell'attività;**
- b) **la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;**
- c) **il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;**
- d) **l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca**

di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In assenza di una previsione normativa di dettaglio, la dottrina ritiene che il giudizio sul *fumus commissi delicti* della persona giuridica debba comprendere non solo la valutazione dell'esistenza dei gravi indizi di reato, ma altresì l'esame della presenza di indizi che inducano a ritenere che il reato sia stato commesso per conto o a vantaggio della persona giuridica medesima.

Come già visto in tema di *sanzioni interdittive*, tuttavia, le finalità cautelari sottese alla norma salvaguardano in ogni caso la tutela di interessi pubblici e dei lavoratori, ritenuti evidentemente preminenti rispetto all'esigenza di sanzionare l'Ente, data la possibilità di nominare, anche in questo caso, un commissario giudiziale (secondo l'art. 79 D.lgs. 231/2001) in luogo della misura cautelare.

2.8 VICENDE MODIFICATIVE

Il D.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità degli Enti anche in relazione alle vicende modificative quali la cessione, trasformazione, fusione e scissione della persona giuridica.

Secondo l'art. 27 del D.lgs. 231/2001, l'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria è in capo alla Società che ne risponde con il proprio patrimonio o con il Fondo comune. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione delle sanzioni pecuniarie alla Società. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento di individuare una responsabilità della Società autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

La Sezione II (Capo II) del D.lgs. 231/2001 intitolata - **Vicende modificative dell'ente** - distingue le diverse ipotesi di operazioni che possono coinvolgere le società, evidenziando che:

- art. 28. **Trasformazione dell'ente** - 1. Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto

effetto;

- art. 29. **Fusione dell'ente** - 1. Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. [omissis]. nel caso di scioglimento della persona giuridica, il procedimento di liquidazione non può concludersi con l'estinzione della medesima se non previo pagamento della sanzione pecuniaria;
- art. 30. **Scissione dell'ente** - 1. 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 effetto, salvo quanto previsto dal comma 3. - 2. 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. 3. 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;
- art. 33. **Cessione di azienda** - 1. Nel caso di cessione 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. - 2. 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. - 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda.

La Sezione II della norma richiamata dimostra che il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

1. evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa della Società;
2. non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

3 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Al fine di evitare la responsabilità della Società per i reati presupposto, commessi da terzi soggetti apicali, per suo conto o a suo vantaggio, dimostrando l'estraneità della persona giuridica ai fatti (eventualmente) contestati, il D.lgs. 231/2001 prevede la possibilità di dotare la Società del c.d. Modello Organizzativo, citato espressamente all'art. 6 della norma⁸.

In punto di diritto, quindi, un Modello Organizzativo ritenuto adeguato assume efficacia esimente della responsabilità dell'Ente, determinando l'esclusione della responsabilità dello stesso. Di pari rilevanza, strettamente giuridica, la natura attenuante delle conseguenze economiche e giuridiche della responsabilità della Società ricondotte all'adozione del Modello Organizzativo prima dell'apertura del dibattito di *primo grado* (i.e. *riduzione delle sanzioni pecuniaria amministrativa e interdittive di cui all'articolo 12 e 17 Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*).

In termini più strettamente operativi, il Modello può risultare strumento utile per un'efficace organizzazione aziendale. In realtà aziendali, caratterizzate da elevata complessità di *business*, la chiara e formalizzata definizione di ruoli e responsabilità, nonché poteri e deleghe coerenti con le funzioni assegnate, permettono di dimostrare la totale estraneità della Società rispetto ai reati presupposto di responsabilità, anche grazie all'adozione di un Modello che sia parte integrante del sistema di gestione aziendale.

3.1 LE SPECIFICHE PREVISIONI DEL D.LGS. 231/2001

A conferma ulteriore (ove necessaria) dell'efficacia esimente del Modello, l'art. 6, comma 1 del Decreto Legislativo 231/2001 dispone che, pur in presenza di un reato commesso **per conto o a vantaggio della persona giuridica** da un suo organo o da coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, direzione, amministrazione, gestione e controllo, la **punibilità è esclusa** se si prova che:

⁸ Art. 6. **Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente** 1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.**

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

Il Testo citato prosegue (art. 6 comma 2) elencando le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, di gestione e controllo che, nello specifico, deve codificare regole cautelari inerenti il sistema di controllo interno, formalizzati in un documento di sintesi. A tal fine, l'Ente, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, implementare un modello organizzativo che deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, identificando i rischi ed individuando le aree/settori di attività nel cui ambito esiste la possibilità di commettere i reati presupposto contemplati dalla disciplina. In termini operativi la Società dovrà effettuare una c.d. "mappatura dei rischi", vale a dire l'analisi dello specifico contesto aziendale, necessaria non solo per individuare le aree/settori di attività "a rischio reato", ma anche per determinare le modalità secondo le quali si possono verificare eventi pregiudizievoli;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire, verificando l'apprendimento del personale, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi nonché l'attuazione delle decisioni della persona giuridica in relazione ai reati da prevenire. Inoltre, il modello deve essere chiaro nella parte attinente all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla descrizione dei compiti;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; garantire la tempestività delle segnalazioni sull'insorgere di potenziali criticità definendo, ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio in relazione

- alla commissione dei reati per conto o a vantaggio della persona giuridica;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
 - f) adottare un codice etico nonché prevedere un sistema disciplinare idoneo a regolare l'Organismo di Vigilanza.

Alla luce di quanto sopra, dunque, emerge con evidenza che l'adozione ed efficace attuazione di un modello idoneo è, per l'Ente, un presupposto irrinunciabile per poter beneficiare dell'esimente prevista dal Legislatore. A tal fine, dunque, il modello organizzativo dovrà essere:

- a) adottato ed efficacemente attuato (art. 6, co. 1 e art. 7 co. 2 D.lgs. 231/2001), per il tramite di un atto formale del vertice aziendale. L'Ente dovrà necessariamente dare la giusta considerazione all'analisi di rischio condotta sulla struttura aziendale e – su tale base approvare un Modello comprensivo di Codice Etico, procedure e disposizioni operative;
- b) oggettivamente idoneo a prevenire la commissione dei reati (art. 7 co. 2, 3 e 4 D.lgs. 231/2001), derivante da tre elementi essenziali:
 1. **Efficacia**, intesa quale *"idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare o quanto meno ridurre significativamente l'area del rischio da responsabilità"*. Si rende efficiente mediante una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Rispetta la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
 2. **Attualità**, definita come livello di aggiornamento e rispondenza alla struttura organizzativa dell'Ente che, per definizione, può subire modifiche (assetti organizzativi, nuovi *business*, acquisizione società controllate) che devono essere tempestivamente riflesse nel Modello Organizzativo;
 3. **Specificità**, intendendo per tale la capacità di incidere in modo specifico nelle aree sensibili, sulla gestione delle risorse finanziarie, sull'informativa e sul sistema disciplinare.

3.2 LINEE GUIDA E CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DA ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

La complessità delle tematiche e le differenti *expertise* necessarie per l'elaborazione di un Modello Organizzativo coerente con la struttura societaria e, allo stesso tempo, rispondente ai requisiti previsti dalla normativa rendono necessaria un'adeguata sensibilizzazione degli operatori del settore privato. Ovviamente, per essere ritenuta valida, una metodologia utile alla redazione del documento deve necessariamente considerare tali complessità, con riferimento a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- dimensioni, Organizzazione e struttura societaria (singola società e/o Gruppo di imprese);
- business di riferimento ed eventuali normative di settore (ad es. normativa di vigilanza per il settore finanziario e/o salute e sicurezza per attività industriali, o iscrizione agli albi delle cooperative ed in particolare per quelle vigilate dal Ministero delle Attività Produttive e dalle Regioni);
- esistenza di soggetti esterni operanti in nome e per conto della Società (i.e. rete commerciale, sub appalto o altre forme).

Per diretta conseguenza le *associazioni di categoria*, forti del loro ruolo di coordinamento, supervisione e rappresentanza delle istanze dei singoli settori in cui si articola l'iniziativa privata, assumono tradizionalmente un ruolo fondamentale nell'elaborazione di Linee Guida e *best practices* in grado di fornire indicazioni utili su metodologie ed approcci per l'elaborazione dei documenti in esame.

In Italia le associazioni e gli ordini professionali che hanno redatto le linee guida per la realizzazione di Modelli Organizzativi ex D.lgs. 231/2001 sono molteplici. Si passa dalle linee guida proposte dall'ABI per il settore bancario a quelle redatte da Confindustria, o quelle redatte nell'anno 2018 congiuntamente dall'Ordine degli Avvocati con Confindustria, ABI e con l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

In linea di coerenza con la valenza polifunzionale del Modello (efficacia esimente e organizzativa), l'approccio metodologico definito dalle associazioni di categoria o dagli Ordini professionali permette di formalizzare un metodo di lavoro che mette in correlazione *l'insieme di*

logiche di controllo e di gestione delle misure di prevenzione formalizzate all'interno dell'operatività aziendale. La Match Work Srl, aderendo alle logiche sottese alla costruzione di un Modello organizzativo efficace ed efficiente ha voluto riportare nel documento un insieme di regole coerenti e funzionali dirette non solo a rappresentare l'efficacia esimente del Modello, ma coerente con gli obiettivi aziendali ed indirizzato in senso più ampio alla definizione di un sistema procedurale orientato prima che alla prevenzione, alla correttezza e trasparenza nelle aree a rischio commissione di reati presupposto. Per tale circostanza lo studio preliminare teso ad individuare le caratteristiche strutturali idonee per la redazione del presente Modello ha permesso di utilizzare un approccio basato preliminarmente sulla visione proposta dalle linee guida redatte da Confindustria ma contestualmente sono stati utili taluni spunti tratti dalle linee guida rese disponibili da altre associazioni di categoria e/o Ordini Professionali.

L'approccio metodologico suggerito dal Modello ivi proposto prevede:

- l'analisi di rischio, ovvero la mappatura dei processi sensibili e l'analisi dei potenziali rischi, utile a rappresentare in modo esaustivo:
 - a. l'analisi del contesto aziendale in senso lato;
 - b. i processi a rischio commissione di reati;
 - c. le possibili modalità operative di commissione dei reati in relazione all'attività aziendale.
- un documento di sintesi contenente il modello di organizzazione, che descriva:
 - a. principi regolatori;
 - b. aspetti generali della responsabilità da reato;
 - c. struttura organizzativa interna all'Ente;
 - d. sistema di vigilanza e controllo;
 - e. sistema di gestione dei rischi in ragione delle risultanze dell'analisi condotta e dell'insieme delle misure cautelari adottate;
 - f. alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati alla normativa (es. Organismo di Vigilanza e sistema sanzionatorio, attività di formazione differenziata);
- Codice Etico, utile per illustrare i valori-guida della persona giuridica nel corso della propria attività, raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti, anche riferiti al rischio di commissione dei reati;

- documentazione societaria, definita in modo coerente e funzionale al sistema di prevenzione (es. policy, procedure organizzative, protocolli, sistema di controllo interno, sistema delle deleghe e procure, regolamento dell'Organismo di Vigilanza);
- processi e procedure aziendali che, tramite attività di informazione e formazione permanente, garantiscano la piena e completa diffusione del Modello a tutti i dipendenti aziendali, ai soggetti apicali nonché a tutti coloro che occasionalmente o stabilmente agiscono in nome e/o per conto dell'Ente.

Inoltre, nella rilevazione dei rischi così come nella successiva stesura del documento organizzativo, *la Match Work Srl* ha ritenuto utile avvalersi delle indicazioni metodologiche rinvenibili nelle *Linee Guida* proposte da Confindustria, CNF, ODCEC e ABI. In proposito, fatte salve le intuitive differenze di carattere normativo e regolamentare che caratterizzano le diverse realtà aziendali, le *Linee guida emanate da Confindustria* sono risultate particolarmente utili per la rilevazione degli elementi caratterizzanti l'attività aziendale di riferimento, i relativi rischi ed i conseguenti controlli necessari che, nel citato documento di indirizzo, sono ben esplicitati.

4 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELL'ENTE

La Match Work Srl, si costituisce il 30 maggio 2017 dall'iniziativa di un gruppo di professionisti del settore dell'erogazione dei servizi alle persone e alle aziende. Le caratteristiche salienti della società sono rappresentate da forti sinergie operative tra le diverse realtà alle quali aderisce l'Ente e dall'elevato dinamismo operativo. L'obiettivo primario della società è la soddisfazione del cliente persona fisica e/o giuridica, raggiunta tramite la capacità di soddisfare anche le più complesse esigenze nell'ambito dei servizi offerti.

L'oggetto sociale della Match Work Srl contempla le seguenti attività primarie e secondarie svolte nell'ambito dei seguenti servizi:

- ricerca e selezione del personale attraverso individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative in seno all'organizzazione della medesima, con attività di pianificazione, individuazione e definizione delle esigenze del committente, valutazione, formazione ed assistenza dell'inserimento dell'organizzazione del committente e valutazioni periodiche.

5 ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

La Match Work Srl è una società che opera prevalentemente nel settore dell'erogazione dei servizi alle persone fisiche e giuridiche di ogni natura. Infatti, l'Ente, per il conseguimento degli scopi indicati nello Statuto, cura la disciplina e lo svolgimento delle fasi operative e delle attività concordate con le imprese con le quali collabora ed agisce sul mercato nel rispetto dell'oggetto sociale.

Per tali motivi, le Società che erogano servizi - in ragione della disciplina speciale primaria e regolamentare ad esse applicabile - sono società in cui la cultura del controllo si è fortemente sviluppata nel tempo per una molteplicità di ragioni regolamentari e di qualità del servizio erogato. In tale ottica, l'Ente intende sviluppare un processo integrato di presidi in aggiunta a quanto già formalizzato sin dalle fasi di avvio della propria operatività, consistente in un sistema di regole interne che assolve alla funzione di organizzare il sistema dei poteri, delle deleghe e dei

controlli.

Tali regole, consistenti in disposizioni interne, direttive e regolamenti già di per sé possono costituire dei presidi o quanto meno dei precetti a supporto degli elementi caratterizzanti un modello organizzativo ai sensi della D.lgs. 231/2001.

In ogni caso, nell'ottica di fornire pratica dimostrazione dell'aderenza ai precetti normativi in essere, l'Amministratore Unico, ha conferito mandato per la formalizzazione del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Match Work Srl (di seguito, in breve, anche "il Modello") con lo scopo di prevenire la commissione di reati presupposto rilevanti ai sensi del citato D.lgs. 231/2001, tramite l'affermazione e l'attuazione di principi etici e di procedure aziendali a cui tutti i membri dell'organizzazione aziendale e tutti i partner aderenti sono chiamati a conformarsi nello svolgimento delle proprie attività, nonché tramite la previsione di adeguati controlli sulle attività aziendali.

Pertanto, con atto del **20 Dicembre 2020** l'Amministratore Unico ha adottato il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La Parte Speciale che segue la Parte Generale del Modello è stata selezionata dal catalogo dei reati presupposto che, oltre ad essere una guida utile ad allineare il Modello nelle successive fasi di implementazione delle attività dell'Ente nel tempo, vengono utilizzati allo stato per la redazione del Modello affinché l'Amministratore Unico possa selezionare quei reati che abbiano potenziale affinità commissive con le attività svolte. Pertanto, nella Parte Speciale si potranno approfondire puntualmente i reati presupposto a tal fine selezionati, afferenti il codice penale e/o leggi speciali, riconducibili alle macro classi di seguito evidenziate e suddivise nella seguente enucleazione, comprendente il richiamo, tra parentesi, della condotta violata al D.lgs. 231/2001:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio, modificati con Legge 190/2012, con Legge 69/2015, e con Legge 3/2019 (artt. 24 e 25);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti con Legge 48/2008 e modificato con D.lgs. n. 7 e 8/2016 (art. 24 bis);
3. delitti contro la criminalità organizzata introdotti dalla Legge 94/2009 e modificato dalla Legge 69/2015 (art. 24 ter);

4. reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati con Legge 99/2009 e con D.lgs. 125/2016 (art. 25 bis);
5. delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 bis co. 1);
6. reati societari, introdotti dal D.lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge n. 190/2012, dalla Legge 69/2015 e dal D.lgs. 38/2017 (art. 25 ter);
7. delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 quater);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 quater co. 1);
9. reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006 e dalla Legge n. 199/2016 (art. 25 quinquies);
10. reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e modificati dalla Legge 262/2005 (art. 25 sexies);
11. reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006;
12. reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 septies);
13. reati in materia di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro di provenienza illecita introdotti dal D.lgs. 231/2007 e modificati dalla Legge n. 186/2014 (art. 25 octies);
14. delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 novies);
15. reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla Legge 116/2009 (art. 25 decies);
16. reati ambientali, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 121/2011 e dalla Legge n. 68/2015 (art. 25 undecies);

17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare e reati di procurato ingresso illecito e di favoreggiamento alla permanenza clandestina, introdotti nel Decreto dal D.lgs. 109/2012 e modificato dalla L. 161/2017 (art. 25 duodecies);
18. razzismo e xenofobia, introdotti nel Decreto dalla L. 167/2017 e modificato dal D.lgs. n. 21/2018 (art. 25 terdecies);
19. reati presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva introdotti dall'art. 12, Legge 9/2013;
20. frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotto dall'art. 5, L. 39/2019 (art. 25 quaterdecies);
21. reati tributari, introdotti dall' art. 39, comma 2, D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157; per l'efficacia di tale disposizione vedi l'art. 39, comma 3, del medesimo D.L. n. 124/2019 e il D.Lgs. 75/2020 (art. 25 quinquiesdecies);
22. reati di contrabbando previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 (art. 25 sexiesdecies).

La decisione di dar vita ad un Modello Organizzativo, comprensivo di tutti gli elementi previsti dalla normativa e dalla prevalente dottrina, trova origine nella ferma convinzione di poter utilizzare il documento come strumento utile a sostenere lo sviluppo organizzativo dell'Ente.

Ovviamente, lo svolgimento di un c.d. *Risk Assessment* finalizzato alla corretta elaborazione del documento di sintesi del Modello organizzativo ha permesso al *management* della Società di rilevare alcuni aspetti di miglioramento del sistema di controllo interno tempo per tempo predisposto dall'Ente, utili a ridurre ulteriormente il rischio di coinvolgimento dello stesso nei reati previsti dalla normativa quali fonte di responsabilità amministrativa.

5.1 APPROCCIO METODOLOGICO

L'Ente ha previsto la costituzione di un gruppo di lavoro in grado di assicurare adeguata conoscenze dell'operatività e della struttura societaria. Il contributo delle risorse interne è stato determinante anche per fornire maggiore attinenza nell'esame dei rischi cui l'Ente risulta esposto e delle relative misure di contenimento predisposte e/o da implementare in esito all'attiva di rilevazione. Le professionalità esterne che, sotto il coordinamento dell'Ente, hanno preso parte ai lavori hanno apportato la loro esperienza in termini di organizzazione e management, diritto nazionale ed internazionale e di sistema di controlli interni di realtà ed Enti con strutture analoghe, quando non più complesse di quelle rinvenibili nell'Ente stesso in esito alla attuale struttura. I risultati ottenuti, in termini di completezza ed esaustività, testimoniano l'efficacia di un approccio multidisciplinare coerente con le indicazioni fornite dalla dottrina.

Il *Risk Assessment* condotto dal suddetto gruppo di lavoro ha interessato l'intera struttura societaria, con un *focus* particolare su attività e controlli adottati dal *management* sull'operato e sulle responsabilità proprie degli organi di *governance* (Presidente, Amministratori, *Direttore Generale* ove presente). La *ratio* dell'attenzione riservata agli organi di *governance* dal gruppo di lavoro risiede, in parte, nel ruolo riconosciuto dalla stessa norma all'operato dei soggetti apicali per la determinazione della responsabilità dell'Ente.

In tale ottica, le attività, di seguito descritte, sono state svolte dando priorità alle aree a rischio individuate, nonché, analizzando nelle medesime, in modo specifico, le attività di controllo poste in essere dall'Ente al fine di prevenire il rischio di commissione dei comportamenti rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001. Tra gli obiettivi primari quello di poter dimostrare, mediante l'illustrazione del sistema dei controlli interni predisposti dalla Società, l'impossibilità di asservire le strutture aziendali ad utilizzi per finalità illecite.

L'analisi, è stata effettuata, sia attraverso un preliminare esame della documentazione aziendale disponibile, sia tramite lo svolgimento di numerose interviste. Successivamente è stata effettuata una completa mappatura delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*), che ha avuto come obiettivo quello di identificare i reati ritenuti astrattamente integrabili nello svolgimento delle attività aziendali. Come risultato di tale lavoro, è stato inoltre redatto un elenco completo delle aree o processi c.d. "rilevanti" che si compongono:

- delle aree o processi c.d. “a rischio”, vale a dire quei processi aziendali per i quali è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei reati indicati dal D.lgs. 231/2001 e astrattamente riconducibili alle attività svolte dall’Ente;
- delle aree o processi c.d. “strumentali”, ossia quei processi attraverso i quali si gestiscono i rapporti con terzi soggetti che intrattengono rapporti giuridici con esso, risorse finanziarie e/o i mezzi sostitutivi necessari a supportare le ipotesi di commissione di illeciti nelle aree “a rischio” reato.

Nell’ambito di ciascuna area a rischio e strumentale sono state individuate le attività “sensibili”, ossia, quelle attività coinvolte rispetto cui è connesso il rischio potenziale di commissione di reati rispetto le funzioni societarie.

Per ognuna delle attività “sensibili” si è provveduto ad identificare le potenziali modalità di realizzazione dei reati precedentemente presi in considerazione.

Il gruppo di lavoro ha quindi provveduto alla rilevazione ed all’analisi dei controlli aziendali esistenti – c.d. *as is analysis* – ed alla successiva identificazione dei punti di miglioramento, con la formulazione di suggerimenti e dei relativi piani di azione (c.d. *gap analysis*).

L’analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l’esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l’esistenza e l’adeguatezza di procedure formalizzate per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale, previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l’attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l’esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l’esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività “critiche” in relazione alle previsioni del D.lgs. 231/2001.

È stata quindi predisposta una descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi

esistenti, con il dettaglio delle singole componenti del sistema.

Sono stati pertanto individuati i processi esistenti focalizzandoli sulle tipologie di reato contemplate dal D.lgs. 231/2001, in funzione del contesto organizzativo ed operativo dell'Ente, sia interno che esterno. Particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare una tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche. Per tutti i rischi identificati all'inizio e durante il corso delle attività, è stata predisposta adeguata documentazione che consenta di tenere traccia di eventi che possono avere effetti sull'attività societaria.

Da ultimo, deve segnalarsi che il gruppo di lavoro ha disposto la formalizzazione di ulteriori componenti ritenute essenziali per il Modello, ossia:

- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare;
- lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Per ciascun argomento è stato individuato l'ambito degli interventi di adeguamento ritenuti necessari. Il risultato del lavoro svolto è riportato, in sintesi, nel presente Modello o negli allegati che ne sono parte integrante.

5.2 STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da una "Parte Speciale".

La "Parte Generale" è dedicata all'illustrazione dei principi ispiratori del D.lgs. 231/2001 della relativa responsabilità dell'Ente; corollario indispensabile è la descrizione puntuale delle funzioni assolute dal Modello organizzativo e dalle procedure aziendali. Una sezione specifica è stata dedicata alla descrizione dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, delle sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, dei principi, logiche e struttura del Modello stesso.

La "Parte Speciale" è dedicata alla selezione e alle specifiche tipologie di reato comprende XI sezioni di approfondimento, ed in particolare, comprende i reati presupposto dalla sezione I alla sezione XI, di seguito descritte:

- sezione I - Reati contro la PA;
- sezione II - Reati societari;
- sezione III - Reati connessi al riciclaggio;
- sezione IV - Delitti contro la personalità individuale;
- sezione V - Reati a tutela della salute e dell'igiene;
- sezione VI - Reati informatici;
- sezione VII - Reato di induzione a non rendere o rendere dichiarazioni mendaci;
- sezione VIII - Delitti di criminalità organizzata;
- sezione IX – Reati ambientali;
- sezione X - Impiego di cittadini di paesi terzi irregolari;
- sezione XI - Reati tributari.

In particolare, per ciascuna sezione, sono indicate:

1. le aree "a rischio reato" e le relative attività sensibili;
2. le eventuali aree "strumentali" e le relative aree a rischio;
3. le direzioni e/o le funzioni aziendali che operano all'interno di ciascuna area a rischio o strumentale;
4. i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio reato;

5. i reati che possono essere astrattamente commessi e le connesse potenziali modalità di realizzazione;
6. i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

La finalità precipua di queste componenti del Modello è quella di rendere edotti tutti i soggetti tenuti al rispetto della norma sulle modalità di comportamento idonee e sulle regole di condotta conformi a quanto previsto dalle procedure aziendali previste dal Modello.

L'onere di garantire l'attualità del Modello, nei termini sopra richiamati, è stato assunto direttamente dall'Amministratore che – consapevole delle responsabilità derivanti – si impegna a modificare il presente Modello per adeguarlo a nuove disposizioni di legge o in seguito ad eventuali processi di riorganizzazione della struttura aziendale, ed anche su indicazione delle funzioni di controllo aziendale e dell'Organismo di Vigilanza.

6 GLI ORGANI SOCIALI E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è concepita in modo da assicurare alla società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

6.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE DELLA MATCH WORK SRL

Il sistema di *corporate governance* della Società è articolato come di seguito descritto.

Il Socio Unico è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

L'Amministratore Unico è l'organo investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società. La composizione, i poteri ed il funzionamento dell' Amministratore Unico sono regolamentati nell'oggetto sociale dello Statuto. Annualmente, l' Amministratore Unico delinea le strategie alle quali dovrà essere improntata l'attività aziendale nel corso dell'anno in materia di pianificazione e controllo dei servizi da erogare e quelli erogati. L'Amministratore Unico è nominato dal Socio Unico.

Inoltre, l' Amministratore Unico considera il rischio di coinvolgimento in condotte illecite tra quelle rinvenibili a catalogo nell'ambito delle specifica attività inerente la prestazione di servizi resi sul territorio. In qualità di organo di supervisione, l' Amministratore Unico dell'Ente ha ritenuto utile formalizzare i propri compiti e responsabilità in ogni ambito operativo e nei rapporti con le società con le quali collabora, al fine di fornire evidenza delle misure organizzative e di controllo interno adottate per prevenire e contrastare l'utilizzo distorto della struttura. Nello specifico, l' Amministratore Unico della società:

- individua e riesamina periodicamente gli orientamenti strategici e le politiche di governo dei rischi connessi con i reati presupposto a catalogo di interesse per l'Ente; a tal fine l'Amministratore Unico promuove l'azione degli organi competenti finalizzata all'aggiornamento periodico delle procedure aziendali al fine di allinearle alle esigenze di tutela dell'Ente che, in aderenza all'approccio basato sul rischio, descrivono i presidi di

controllo predisposti dalla società in base ad entità e tipologia dei rischi cui è concretamente esposta commisurandoli all'operatività e all'entità dimensionale della società;

- approva formalmente eventuali modifiche dell'organigramma aziendale, al fine di assicurare a tutti gli stakeholder che i compiti e le responsabilità in materia di antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo siano allocate in modo chiaro e appropriato, garantendo che le funzioni operative e quelle di controllo siano distinte e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- verifica l'efficace implementazione di un sistema di controlli interni organico, proporzionato e coordinato, funzionale alla pronta rilevazione e alla gestione del rischio di commissione degli illeciti, ricevendo informazioni tempestive ed aggiornate sui risultati delle verifiche effettuate dai competenti organi di controllo;
- con cadenza almeno annuale, esamina le relazioni relative all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza e, se istituite, dalle funzioni di vigilanza, revisione e controllo di altra natura e dai controlli eseguiti dalle funzioni esistenti.

L'Amministratore Unico, in relazione ai poteri conferiti, in particolare, verifica che le strutture competenti siano tempestive nell'aggiornamento delle procedure derivanti da modifiche organizzative e/o novelle normative, in modo da assicurare l'allineamento delle stesse con indicazioni e linee guida emanate da associazioni di categoria e/o Autorità competenti e dai diversi organismi nazionali e internazionali; Al fine di curare l'informativa l' Amministratore Unico , riceve gli esiti delle verifiche svolte dai competenti organi di controllo (es. collegio sindacale, *compliance*, *internal audit*) sulle procedure operative e i sistemi informativi disponibili utili a garantire la corretta identificazione dei flussi, dei clienti, nonché, cura l'acquisizione ed il costante aggiornamento di tutte le informazioni funzionali all'esame del profilo economico-finanziario delle società con le quali collabora l'Ente e all'individuazione delle motivazioni economiche sottostanti ai rapporti giuridici instaurati. Per gli stessi fini riceve, altresì, gli esiti delle verifiche svolte in tema di corretto assolvimento degli obblighi di conservazione della documentazione ai fini della tutela della privacy.

Altresì, nell'attuale conformazione della struttura organizzativa e operativa della società, attualmente quest'ultima, per motivi connessi al contenimento dei costi in relazione alla tipologia di Ente, non ha assunto la decisione di affidare l'incarico di controllo legale dei conti ad una società di revisione iscritta nell'apposito registro istituito presso apposito registro. Non sono presenti funzioni di controllo interno.

6.2 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLA MATCH WORK SRL

La struttura organizzativa dell'Ente, disegnata per assicurare da un lato la separazione dei compiti e dall'altro la massima efficienza ed efficacia operativa, garantisce ai soci e a tutte le controparti la massima trasparenza gestionale e contabile, in piena conformità con il quadro normativo vigente. Attualmente la società ha articolazioni interne alle quali sono attribuite responsabilità (ufficio acquisti, ufficio del personale, ecc.).

Parimenti in tema di organizzazione e trasparenza, al fine di garantire una generale conoscibilità delle proprie regole di funzionamento, è auspicabile che l'Ente adotti un "Regolamento degli Organi Sociali e delle altre Funzioni", in cui sono definiti, tra l'altro:

- il ruolo, i compiti e le responsabilità afferenti gli Organi Sociali e le Funzioni istituite che compongono la struttura;
- i rapporti gerarchici, le deleghe ed i collegamenti funzionali tra le diverse strutture e gli Organi Sociali.

6.3 GLI ULTERIORI ORGANI COLLEGIALI PRESENTI NELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Allo stato, la società è gestita da un Amministratore Unico e non sono presenti organi collegiali di altra natura.

6.4 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

L'Ente, allo stato, non è dotato di funzioni aziendali di controllo interno.

Gli illeciti che compongono il cosiddetto "catalogo" dei rischi ex D.lgs. 231/2001, sono attenuati se congiuntamente all'adozione di un Modello Organizzativo la società implementa certificazioni e/o Modelli specifici di prevenzione e controllo che possono fornire un significativo contributo alla individuazione delle condotte rilevanti ai fini D.lgs. 231/2001 ed considerati come caratterizzanti dei processi aziendali, per avere un quadro completo, alcuni esempi non esaustivi e che in parte non sono attinenti all'attuale configurazione della struttura organizzativa, sono:

- Modello contemplato dal D.lgs. 81/2008 relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Modello di supporto alle funzioni del Dirigente Preposto L. 262/2005 (per gli Enti quotati);
- per i destinatari della normativa di cui al D.lgs. 231/2007 l'impianto organizzativo ai fini Antiriciclaggio;
- certificazioni in ambito anticorruzione (ISO 37001);
- modelli conformi alle certificazioni aziendali in campo ambientale (ISO 14001);
- certificazione OHSAS, 18001 che rafforza e certifica il funzionamento dei presidi in ambito salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni (ISO IEC 27001 – art. 32 D.lgs. 101/2018 (GDPR) che recepisce il Regolamento (UE) 2016/679).

Attualmente l'Ente possiede l'Autorizzazione Ministeriale Sezione IV Albo informatico delle Agenzie del Lavoro n. 108 del 13/07/2017, a tempo indeterminato, allo svolgimento delle attività di ricerca e selezione del personale.

7 IL SISTEMA DI POTERI AUTORIZZATIVI

7.1 POTERI DI GESTIONE E DELEGHE

In merito all'attribuzione dei poteri, l'oggetto sociale dello Statuto della Match Work Srl prevede che l'Organo Amministrativo è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione ed ha, quindi, la facoltà di compiere tutti gli atti che ritiene opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali prevede le norme relative ai poteri ed alle attribuzioni dell'Amministratore Unico.

7.2 POTERI DI FIRMA E DELEGHE

Ai sensi dello Statuto, l'Amministratore Unico ha la facoltà di conferire poteri di firma, determinandone i limiti e le modalità. All'Amministratore Unico compete la rappresentanza legale della Match Work Srl. La società ha regolamentato l'uso dei poteri di firma, specificandone i limiti per ogni delegato. In particolare, al fine di favorire l'efficienza ed efficacia operative, sono state regolamentate le deleghe di firma.

Ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce, quindi, le seguenti indicazioni:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato;
- oggetto della delega/procura;
- limiti di valore o atto giuridico entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferito.

8 CODICE ETICO

La società, con il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si dota di un Codice Etico, che si propone di esplicitare e promuovere i valori cui i dipendenti della Match Work Srl devono ispirarsi nell'operato, fornendo dei punti di riferimento comportamentali per quanto attiene i rapporti tra dipendenti e nei confronti di tutti i soggetti, persone fisiche e giuridiche, esterni alla società.

Al Codice Etico è dedicato un apposito documento di dettaglio a cui si rimanda per una più puntuale trattazione evidenziando, in questa sede, che esso individua precisamente:

- i destinatari del Codice Etico;
- i principi etici fondamentali cui l'Ente riconosce un valore etico positivo;
- le specifiche norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti tenuti al rispetto del Codice e a cui tali soggetti devono uniformarsi;
- il meccanismo di comunicazione, formazione e monitoraggio del Codice Etico.

9 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

9.1 COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA E NOMINA

La Match Work Srl ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza; tale soluzione è stata ritenuta preferibile sia per rispondere in maniera adeguata alla specifica previsione normativa che prevede appunto un organo monocratico, in luogo di un Collegio, per le società di ridotte dimensioni organizzative, con esiguo numero di dipendenti, sia, e soprattutto, in considerazione della tipologia di attività svolta dall'Ente connessa all'erogazione di una pluralità di servizi, e pertanto, consistente nella presenza di diverse professionalità esterne e settori all'interno dei quali opera l'intera struttura. L'Organismo di Vigilanza con, l'adozione del presente Modello, è composto da un professionista esterno alla Società, con competenze e comprovate esperienze in materie economiche o giuridiche attinenti al controllo interno, al diritto penale commerciale, al diritto privato, economia e organizzazione aziendale, nonché, con esperienza inerente la normativa di vigilanza e *compliance* nei settori di riferimento e, nello specifico, ai compiti assegnati all'OdV.

L'Organismo di Vigilanza, costituito contestualmente alla data di approvazione del Modello, viene nominato dall'Amministratore Unico e rimane in carica per la durata di 4 esercizi, inoltre, l'incarico prevede il compenso per l'intera durata del mandato e ove scisso anticipatamente, per volontà di terzi, e non dello stesso OdV, è dovuta la ripetizione del compenso deliberato per l'intero periodo quadriennale a tutela dell'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza. La disciplina e i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono specificati nel documento "*Statuto dell'Organismo di Vigilanza*" che costituisce parte integrante del presente Modello.

L'Organismo di Vigilanza è stato formalmente dotato, in conformità a quanto statuito dal D.lgs. 231/2001, di **autonomi poteri di iniziativa e controllo e di autonomia finanziaria**, come confermato dalle circostanze di seguito riportate:

- le attività di controllo, pianificate in autonomia grazie alle competenze maturate dal componente dell'OdV in **ambito ispettivo e di controllo interno**, non soggiacciono a verifiche e/o autorizzazioni preventive da parte di soggetti interni della Match Work Srl;

- il membro dell'Organismo di Vigilanza è un professionista esterno alla Società e non legato ad essa da altri rapporti contrattuali e/o di *business*, i cui compensi possano minare il sindacato di idoneità eventualmente formulato dall'Organismo in esito alle proprie attività;
- l'Organismo di Vigilanza può decidere di riferire direttamente ai vertici operativi aziendali, ossia, all'Amministratore Unico, con possibilità di riferire direttamente al Socio Unico ed ai Sindaci ove presenti;
- il componente dell'Organismo di Vigilanza non assume compiti operativi, né può formalmente ricevere compiti all'interno della società, né partecipa a decisioni ed attività operative al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; per diretta conseguenza il membro dell'Organismo non partecipa a decisioni inerenti le linee strategiche della società e/o decisioni inerenti il *business* dello stesso programmati.
- l'Organismo di Vigilanza dispone di un *budget* di spesa, adeguato per poter effettuare – con ottica indipendente – le prescritte attività di controllo;
- le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite ed adottate dallo stesso organismo.

Gli specifici requisiti di **professionalità** richiesti dalle *linee guida* internazionali sono stati considerati un *driver* fondamentale per la scelta del componente, da parte del *management* della società, in quanto la professionalità presente all'interno dell'Organismo di Vigilanza consente, ad esso, di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze economico/aziendalistiche e giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni, come formalizzato nel corpo dello Statuto.

L'Amministratore Unico stabilisce il compenso spettante al componente dell'Organismo ed è chiamato a vigilare sulla permanenza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività dell'Organismo di Vigilanza, nonché sul fatto che il componente possieda i requisiti soggettivi di onorabilità e di competenza e non siano in situazioni di conflitto di interessi tali da

comprometterne l'autonomia ed indipendenza.

Infine, con il precipuo fine di salvaguardare l'efficacia del suo operato e l'indipendenza del componente unico, la Società ha previsto che l'organo dirigente, durante la formazione del *budget* aziendale dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo di Vigilanza potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti previsti dalla normativa (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

9.2 FUNZIONI E ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Dopo aver assegnato all'Organismo *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curare il suo aggiornamento*, la normativa chiarisce in maniera esplicita che l'Organismo di Vigilanza *non ha obblighi di controllo dell'attività della persona giuridica, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza del Modello Organizzativo a prevenire i reati*. Al fine, dunque, di assolvere le responsabilità assegnate dalla norma citata con le modalità ritenute più idonee, garantendo il funzionamento e l'osservanza del Modello, l'Organismo di Vigilanza dell'Ente provvede a:

- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- vigilare sull'effettività del Modello, ossia verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e ed il modello istituito;
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare il necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso:
 - presentazione di proposte di adeguamento del Modello agli organi/funzioni aziendali in grado di darne concreta attuazione e, nei casi più rilevanti all'Amministratore Unico,
 - *follow-up*, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

In particolare, nell'esercizio delle sue funzioni l'Organismo di Vigilanza dell'Ente si è assunto l'onere di:

- monitorare e, anche tramite l'ausilio delle funzioni aziendali preposte, promuovere iniziative idonee alla diffusione, conoscenza e comprensione del Modello; ove richiesto, rispondere alla domanda di istruzioni, chiarimenti o aggiornamento;
- monitorare e proporre l'aggiornamento della mappatura delle aree di attività a rischio, con la collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte;
- verificare l'efficienza ed efficacia del Modello a prevenire ed impedire la commissione di reati presupposto, ritenuti tempo per tempo fonte di responsabilità amministrativa;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare nonché la sua applicazione;
- verificare il rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello, rilevando gli eventuali scostamenti comportamentali anche in base all'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni ricevute;
- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio, **verifiche su determinate operazioni** o atti specifici posti in essere nelle aree di attività a rischio, con l'ausilio delle altre funzioni aziendali per un costante e migliore monitoraggio delle attività svolte in tali aree;
- espletare indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione ad eventuali criticità del Modello, violazioni dello stesso e/o a qualsiasi situazione che possa esporre la Match Work Srl a rischio di reato;
- raccogliere e conservare (in un archivio aggiornato) la documentazione relativa alle procedure ed alle altre misure previste nel Modello, le informazioni raccolte nello svolgimento dell'attività di vigilanza, la documentazione attestante l'attività svolta e gli incontri con gli

organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce;

- fornire raccomandazioni alle funzioni responsabili per la redazione di nuove procedure e l'adozione di altre misure di carattere organizzativo e per la modifica delle procedure e misure già applicate, se del caso;
- formulare proposte di adeguamento e di aggiornamento del Modello all'organo dirigente (Amministratore Unico o, nel caso, al Direttore Generale) con particolare riguardo alle modifiche ed integrazioni necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello e/o significative variazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività aziendale e/o di modifiche normative, nonché verificare l'attuazione delle proposte formulate e la loro funzionalità;
- segnalare all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Match Work Srl;
- monitorare le norme di legge rilevanti ai fini dell'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione all'attività aziendale.

9.3 POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di poter svolgere al meglio i propri compiti, nonché quale segno tangibile dell'autonomia e dell'indipendenza, l'Organismo di Vigilanza della società:

- accedere a tutta la documentazione rilevante al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e richiedere a chi di competenza le informazioni rilevanti allo stesso fine;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle aree a rischio, controlli sull'effettiva osservanza delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti.

Inoltre, le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendale, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico dell'Amministratore Unico sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento,

essendo comunque l'Amministratore Unico responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

Per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza attribuite all'Organismo di Vigilanza, lo stesso dispone di adeguate risorse finanziarie ed ha facoltà di avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio delle strutture aziendali interne e, nel caso, del supporto di consulenti esterni in ossequio alle applicabili procedure aziendali.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso Organismo, il quale potrà quindi definire – con apposito regolamento – gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi e così via.

9.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il corretto svolgimento delle funzioni demandate all'Organismo di Vigilanza non può prescindere dalla previsione di obblighi di informazione nei confronti dello stesso, peraltro espressamente previsti dall'art. 6 comma 2 let. d, del D.lgs. 231/2001 che, in materia, dispone che *l'Organismo deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del modello. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.* In coerenza con la richiamata disposizione legislativa, le funzioni aziendali a rischio reato della società sono formalmente tenute a trasmettere all'Organismo di Vigilanza:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (come, ad esempio, *report* riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi), nonché le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili;
- ogni informazione ritenuta rilevante ai fini dell'attività di vigilanza, come, a titolo esemplificativo, le informazioni relative a:

1. decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
2. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001;
3. richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti e/o membri di organi collegiali nei confronti dei quali si procede per reati di cui al D.lgs. 231/2001;
4. eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a persone e/o figure appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
5. notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
6. eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
7. eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
8. riscontro di eventuali scostamenti con riferimento al processo di valutazione delle offerte dei fornitori rispetto a quanto previsto nelle procedure aziendali o ai criteri predeterminati come, ad esempio, il mancato rispetto della soglia minima del costo orario del lavoro;
9. notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
10. eventuali comunicazioni della società di revisione, ove esistente, riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;
11. bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
12. comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della società di revisione, ove

- presente, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
13. operazioni percepite come “a rischio” (ad esempio: operazioni commerciali con Paesi considerati “a rischio terrorismo” o Paesi soggetti ad embargo; pagamenti e/o incassi realizzati attraverso operazioni di triangolazione, o Paesi definiti dalla Black List a rischio; ecc.);
 14. provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.lgs. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società;
 15. deliberazioni e atti disposti dall'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale ove esistente;
 16. ogni cambiamento significativo pertinente ai sistemi informativi della società;
 17. sviluppo di nuovi servizi e/o nuove soluzioni tecnologiche;
 18. ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di *reati* all'interno e/o all'esterno della società o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite posta elettronica al seguente indirizzo: odv@matchwork.it o per iscritto all'indirizzo della sede legale della Società, ossia Via Dina Sassoli n. 24 – 47924 Rimini, alla cortese attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà garantire la riservatezza di chi segnala eventuali violazioni con i

sistemi e i mezzi più appropriati; deve essere inoltre garantita l'immunità dei soggetti che effettuano eventuali segnalazioni, con particolare riguardo ad indebite forme di ritorsione nei loro confronti.

Le informazioni fornite all'Organismo di Vigilanza hanno lo scopo di agevolare e migliorare le attività di pianificazione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza e non impongono all'Organismo di Vigilanza una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza stabilire in quali casi attivarsi.

9.5 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV deve relazionare per iscritto, almeno una volta l'anno l'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale, ove esistente, sull'attività compiuta nel periodo e sull'esito della stessa, fornendo pure una anticipazione sulle linee generali di intervento per il periodo successivo.

In ogni caso, l'OdV in caso di urgenza può rivolgersi all'Amministratore Unico ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati. Gli incontri dell'OdV devono essere, in ogni caso, verbalizzati.

9.6 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Match Work Srl è consapevole dell'importanza della diffusione del Modello, della comunicazione al personale e della sua formazione ai fini del corretto ed efficace funzionamento del Modello organizzativo e si impegna a continuare ad implementare la divulgazione dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza, diversificate in relazione al ruolo, responsabilità e compiti.

In particolare, al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione del Modello, del Codice Etico e degli strumenti adottati dall'Ente, i documenti sono resi disponibili al personale dipendente della società, sia tramite strumenti informatici di dotazione dell'azienda, sia tramite strumenti cartacei. A tutti i collaboratori viene, altresì, comunicata l'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché, fornite tutte le ulteriori informazioni sul Modello e sul Codice Etico.

Tutti i dipendenti della società sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico e del Modello (nonché delle relative procedure), ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione. Adeguata comunicazione viene fornita su tutto quanto possa contribuire alla trasparenza dell'attività aziendale (dalle norme di comportamento ai poteri autorizzati, all'organigramma aziendale, alle procedure, ai flussi informativi ecc.). Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la comunicazione deve essere capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché, periodicamente ripetuta.

L'attività di diffusione, comunicazione e formazione nei confronti dei dipendenti prevede lo svolgimento di un adeguato programma di formazione periodico sulla base di un piano definito, anche con l'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, coadiuvato ed in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, a fondamento del Modello organizzativo e del Codice Etico. Le attività di formazione sono differenziate in funzione del ruolo e della responsabilità delle risorse interessate, prevedendo una formazione con un più elevato grado di approfondimento per i soggetti c.d. "apicali" nonché per quanti operano nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

In particolare, i contenuti delle sessioni formative prevedono una parte relativa ad approfondimenti sul D.lgs. 231/2001 e alla responsabilità amministrativa degli enti (fonti normative, reati, sanzioni a carico delle persone fisiche e delle società) ed una parte specifica sui principi e le regole del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

L'adozione del Modello è altresì comunicata e diffusa a tutti i soggetti esterni con i quali la Match Work Srl intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, le società con le quali collabora, i fornitori, i partner, i collaboratori, i distributori, gli agenti, i consulenti, ecc. L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabile), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea

documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello o specifiche clausole contrattuali. Idonea documentazione viene altresì predisposta in relazione agli incontri di informazione, formazione ed aggiornamento.

L'ente non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello organizzativo (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

10 SISTEMA DISCIPLINARE

10.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La Match Work Srl considera essenziale il rispetto e la relativa applicazione del Modello organizzativo e del Codice Etico. In ragione di ciò, in caso di mancato rispetto del Modello Organizzativo adottato, si rifà al quadro sanzionatorio previsto dal contratto collettivo di riferimento.

L'Ente ha deciso altresì di introdurre un apposito documento denominato "*Sistema Disciplinare*" che è protocollo e parte integrante del presente Modello. Di seguito sono riepilogati gli aspetti salienti, mentre si rimanda al separato documento per il dettaglio.

In ogni caso, deve essere precisato che l'avvio del procedimento disciplinare e dell'eventuale applicazione da parte della Società delle sanzioni disciplinari ivi previste prescinde dalla pendenza di un procedimento penale a carico del destinatario.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello Organizzativo potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società. Sono altresì sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni in modo non equivoco diretti a violare le norme e le regole stabilite dall'Ente, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

10.2 LA STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Pur rimandando al relativo documento per il dettaglio, il Sistema Disciplinare della Match Work Srl si articola in diverse aree nelle quali sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni previste ossia gli Amministratori, i Sindaci ed i Revisori (ove presenti); gli altri soggetti in posizione apicale; i dipendenti e i terzi destinatari.

Inoltre, sono indicate le condotte potenzialmente rilevanti ai fini dell'eventuale applicazione delle sanzioni, ossia:

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "strumentali" identificate nel Modello, e sempre che non ricorrano condizioni previste da Codice e Etico o da altre discipline interne o esterne alla Società;
2. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni realizzate nell'ambito delle attività "sensibili" di cui alle aree "a rischio reato" identificate nella Parte Speciale del Modello, e sempre che non ricorrano condizioni previste da Codice e Etico o da altre discipline interne o esterne afferenti la Società;
3. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione idonea ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti nel D.lgs. 231/2001;
4. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità alla Società.

Inoltre, nel "Sistema Disciplinare", sono indicate, con riguardo ad ognuna delle condotte rilevanti, le sanzioni astrattamente comminabili per ciascuna categoria di soggetti tenuti al rispetto del Modello.

Sebbene già previsto dai contratti collettivi e/o di categoria, nel "Sistema Disciplinare" si ravvisa l'opportunità di regolare il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase delle controdeduzioni;
- la fase di determinazione e di successiva applicazione della eventuale sanzione.

Il Sistema Disciplinare è reso disponibile ed accessibile a tutti atteso che deve esserne garantita la completa conoscenza da parte di tutti i Destinatari. Per i Terzi Destinatari lo stesso è disponibile previa richiesta.