

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231**

## **Parte Generale**

**INDICE**

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>4</b>
1.1 PREMessa .....	4
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO N°. 231/2001 .....	4
1.3 LE SANZIONI.....	16
1.4 LE MISURE CAUTELARI.....	18
1.5 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	18
1.6 REQUISITI DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	19
1.6.1 <i>Le Linee Guida di Confindustria</i> .....	20
<b>2. L' ENTE.....</b>	<b>22</b>
2.1 DESCRIZIONE E OGGETTO DELLA SOCIETÀ.....	22
2.2 GOVERNANCE DELL'ENTE.....	22
<b>3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ...</b>	<b>24</b>
3.1 OBIETTIVI E FINALITÀ PERSEGUITI CON L' ADOZIONE DEL MODELLO .....	24
3.2 ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO E METODO DI LAVORO .....	24
3.3 PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITÀ A RISCHIO .....	26
3.4 STRUTTURA DEL MODELLO .....	26
3.5 DESTINATARI DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO .....	27
3.6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DEI DOCUMENTI ALLEGATI E/O RICHIAMATI E DOVERI CONNESSI.....	27
<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>28</b>
4.1 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	29
4.2 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	30
<b>5. RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI .....</b>	<b>31</b>
5.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI .....	31
5.2 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI PER I COLLABORATORI.....	31
5.3 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DA PARTE DEI MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	31
<b>6. ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI .....</b>	<b>32</b>
6.1 ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	32
6.2 ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI PER I COLLABORATORI ESTERNI E PER GLI ORGANI DELLA SOCIETÀ .....	32
6.3 ADOZIONE DELLE SANZIONI E DEI PROVVEDIMENTI .....	32
<b>7. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>33</b>
7.1 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI, NON DIRIGENTI .....	33
7.2 RIMPROVERO VERBALE O CENSURA SCRITTA .....	33
7.3 MULTA NON SUPERIORE ALL' AMMONTARE PREVISTO DAL CCNL.....	34
7.4 SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE PER IL PERIODO PREVISTO DAL CCNL ADOTTATO .....	34

7.5	LICENZIAMENTO .....	34
7.6	PROVVEDIMENTI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	34
7.7	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI O DEL PRESIDENTE .....	34
7.8	MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	34
7.9	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E FORNITORI.....	34
<b>8.</b>	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE .....</b>	<b>36</b>
8.1	FORMAZIONE DEL PERSONALE E INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI ALL'ENTE IN MERITO AL MODELLO ORGANIZZATIVO E DOCUMENTI COLLEGATI.....	36

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Premessa

Page Personnel Italia S.p.A.(di seguito anche la “Società” o “Page Personnel”), in considerazione dell’esigenza di assicurare condizioni di massima correttezza nella conduzione degli affari e delle attività, anche a tutela della propria immagine, delle aspettative del proprio personale e coerentemente con i principi già radicati nella propria cultura ha ritenuto conforme alle proprie politiche interne adottare il “Modello di organizzazione, gestione e controllo” (altrimenti riferito come “Modello 231” o semplicemente “Modello”) previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche il “Decreto”).

Con l’adozione del Modello 231, è stato istituito uno specifico organo di controllo, denominato Organismo di Vigilanza, cui la Società ha conferito ampi e autonomi compiti/poteri di controllo sul rispetto del Modello 231, come previsto dal Decreto medesimo.

Il presente documento rappresenta e formalizza l’insieme delle misure che costituiscono il predetto “Modello 231”. Si struttura in una Parte Generale e in quattro Parti Speciali:

- Parte Speciale A - Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e corruzione tra Privati artt. 24 e 25 ed, in parte 25-*ter* del D.Lgs.231/01
- Parte Speciale B – Reati Societari art. 25-*ter* del D.Lgs.231/01
- Parte Speciale C - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro art. 25-*septies* del D.Lgs.231/01
- Parte Speciale D - Reati inerenti l’impiego di personale di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare art. 25-*duodecies* D.Lgs.231/01

Il Modello 231 si colloca al livello più elevato della piramide di istruzioni, procedure e direttive, nel senso che qualsiasi regola di Page Personnel comunque denominata dovrà essere coerente con i principi di fondo stabiliti dal Modello.

In altri termini, il presente documento non descrive come opera Page Personnel o come essa è strutturata in relazione a tutte le tematiche produttive, commerciali e organizzative, né descrive in dettaglio i processi interni: il Modello Organizzativo, tuttavia, individua i principi e i criteri di fondo che devono essere seguiti in tutte le predette attività e relative decisioni.

### 1.2 Il Decreto Legislativo n°. 231/2001

Il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, in breve, anche “Decreto 231”), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all’interno dell’ente, nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo.

Tale soluzione è scaturita da una serie di CONVENZIONI INTERNAZIONALI di cui l’Italia è stata firmataria negli ultimi anni. Si tratta, in particolare:

- della Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, sottoscritta a Bruxelles il 26 luglio 1995 e del suo primo protocollo ratificato a Dublino il 27 settembre 1996;

- del protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale da parte della Corte di giustizia delle Comunità europee di detta Convenzione, sottoscritto a Bruxelles il 29 novembre 1996;
- della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee, ratificata a Bruxelles il 26 maggio 1997;
- della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annesso, ratificata a Parigi il 17 dicembre 1997.

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "soggetti in posizione apicale");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti")<sup>1</sup>.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità per il reato commesso (responsabilità penale personale che non può che riferirsi alle persone fisiche in virtù del principio racchiuso nell'art. 27 c. 1 della Costituzione) e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'ente, che riconduce al medesimo fatto conseguenze sanzionatorie diverse a seconda del soggetto chiamato a risponderne. Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'ente.

Quanto alla NATURA DELLA RESPONSABILITÀ del Decreto 231, nonostante la qualifica di *responsabilità amministrativa* che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo. Il Decreto 231, in primo luogo, ha introdotto la configurazione della responsabilità dell'ente in dipendenza della commissione di un *reato* di cui l'ente risponde in via autonoma, se posto in essere nel suo interesse o a suo vantaggio da parte di soggetti appartenenti alla struttura dell'ente (art. 6), i quali si sono resi responsabili di tali condotte a causa di una colpevole disorganizzazione sostanziata nell'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (art. 7). Significativa di un'accezione sostanzialmente penalistica della responsabilità è anche l'attribuzione della competenza a giudicare al magistrato penale, chiamato ad attenersi alle regole del processo penale laddove non derogate espressamente dal Decreto 231. Inoltre, ulteriormente indicativo della matrice penalistica della normativa, è il tentativo di personalizzazione della sanzione, non solo con sanzioni pecuniarie, ma anche, tra le altre, con sanzioni interdittive che possono condurre fino alla chiusura definitiva dell'ente. E' comunque prevista per l'ente la possibilità di essere "esonero" da responsabilità o di ottenere una riduzione degli interventi afflittivo-sanzionatori attuando comportamenti, sia risarcitori, sia dimostrativi di una volontà di riorganizzazione della struttura d'impresa con l'adozione di modelli di organizzazione e di gestione (art. 6) idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti dei soggetti nella appartenenti alla struttura dell'ente.

---

<sup>1</sup> L'ente non risponde se le persone indicate ai punti a) e b) hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il Decreto 231 si occupa di delimitare l'ambito dei SOGGETTI DESTINATARI della disciplina normativa, vale a dire: *“enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica”*. Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari del codice dell'illecito amministrativo dipendente da reato: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).

L'art. 5 del Decreto 231 individua i CRITERI OGGETTIVI DI IMPUTAZIONE della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i CRITERI SOGGETTIVI DI IMPUTAZIONE, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

I parametri di responsabilità dell'ente sono diversi a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da persone allocate in posizione apicale o subordinata. L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti apicali, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- sono stati adottati e efficacemente attuati dall'organo dirigente, prima della commissione del fatto di reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire condotte penalmente rilevanti della stessa indole di quelle contestate;
- è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento di tali modelli (anche definito “organismo di vigilanza”);
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato in quanto hanno eluso fraudolentemente i modelli;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza interno all'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce in modo generico che la responsabilità dell'ente nasce dal mancato adempimento degli obblighi di direzione o vigilanza che fanno carico all'ente medesimo. In ogni caso, l'ente è esonerato se, prima della commissione del reato, aveva adottato modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della stessa

specie di quello commesso dal sottoposto. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo il catalogo dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

Negli anni si è assistito ad una progressiva espansione di tale catalogo (originariamente limitato dal disposto degli artt. 24 e 25) e ciò per lo più in occasione del recepimento del contenuto di Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito e che prevedevano anche forme di responsabilizzazione degli enti collettivi.

Nel disposto dell'**art. 24 del Decreto 231**, sono compresi i seguenti **reati contro la Pubblica Amministrazione**:

- malversazione a danno dello Stato (art. 316-*bis* c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 c. 2 n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.);
- frode informatica commessa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.).

L'**art. 25 del Decreto 231** annovera tra i **reati contro la Pubblica Amministrazione** rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa i reati di concussione e corruzione, cosiddetti reati "propri", in quanto si configurano solamente ove il soggetto attivo rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.

Tali reati sono:

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio delle funzioni d'ufficio (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (319-*ter* c.p.)
- Induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di stati esteri (art. 322 *bis* c.p.)

Il Decreto 231 prevede l'estensione della responsabilità amministrativa dell'ente anche ai casi in cui i reati indicati sopra siano stati commessi da pubblici impiegati, incaricati di un pubblico servizio, membri degli organi delle Comunità europee ovvero da funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Per *Pubblica Amministrazione* si intendono le istituzioni pubbliche, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, ossia l'insieme di enti e soggetti pubblici (Stato, Ministeri, Regioni, Province, Comuni, ecc.) e talora privati (Concessionari di pubblico servizio, Amministrazioni aggiudicatrici, Società miste, ecc.) e tutte le altre figure che svolgono in qualsiasi modo la funzione pubblica nell'interesse della collettività.

Per *istituzioni pubbliche* si intendono, a titolo esemplificativo, le aziende e le amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, le

camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale. Funzione pubblica viene rivestita anche dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento Europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei Conti delle Comunità europee.

Per *pubblico ufficiale*, come disciplinato dall'art.357 c.p., si intende un soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi.

Per *incaricato di pubblico servizio*, come disciplinato dall'art.358 c.p., si intende chi, a qualunque titolo, presta un "pubblico servizio", intendendosi per tale "un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale".

E', pertanto, un incaricato di pubblico servizio colui che svolge una 'pubblica attività', non riconducibile ad alcuna delle funzioni sopra descritte e non concernente semplici mansioni d'ordine e/o la prestazione di opera meramente materiale ed, in quanto tali, prive di alcun apporto intellettuale e discrezionale. Esempi di Impiegati di Pubblico Servizio sono i dipendenti degli enti che svolgono servizi pubblici anche se aventi natura di enti privati.

La legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" interviene sul codice penale, principalmente:

- attraverso alcune modifiche di sostanza degli artt. 317 c.p. (concussione), 318 c.p. (corruzione cosiddetta impropria) e 322 c.p. (istigazione alla corruzione);
- mediante introduzione di due nuove fattispecie delittuose agli artt. 319-quater c.p. (induzione indebita a dare o promettere utilità) e 346-bis (traffico di influenze illecite).

Riguardo al D.Lgs. 231/2001, ha introdotto i seguenti cambiamenti:

- ha modificato l'art.25 (ora denominato: Reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) introducendo il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.)
- introduce alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter il reato di "Corruzione tra privati", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635 co. 3 c.c.).

Con la Legge n. 69/15 del 27 maggio 2015 vi sono state ulteriori modifiche alle pene per le persone fisiche dei reati previsti all'art.25 del D.Lgs. 231/2001 e all'art. 317 c.p. nel quale è stata reintrodotta la figura dell'incaricato di pubblico servizio.

L'**art. 24-bis del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 18 marzo 2008, n. 48 di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001 coerentemente con l'aumento della tipologia di illeciti innescati dall'ineludibile assoggettamento dell'apparato informatico (che ricomprende i sistemi informatici e telematici, nonché i programmi, le informazioni e i dati altrui) all'esercizio dell'attività di impresa.

Il testo della legge ha introdotto nuove fattispecie di reato in dipendenza di *delitti informatici e trattamento illecito di dati*. Tali reati presupposto sono:

- accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);



- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-*bis* c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.);
- taluna delle falsità previste nel Capo III, Libro II c.p., se riguardanti un documento informatico pubblico o privato intendendosi per tale qualunque supporto informatico contenente dati o informazioni aventi efficacia probatoria o programmi specificamente destinati ad elaborarli aventi efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.).

L'art. 1 della citata Convenzione di Budapest definisce i concetti di *sistema informatico* e di *dato informatico*. Per *sistema informatico* si intende "qualsiasi apparecchiatura, dispositivo, gruppo di apparecchiature o dispositivi, interconnesse o collegate, o più delle quali, in base ad un programma, eseguono l'elaborazione automatica di dati". Il concetto di *dato informatico* è individuato facendo riferimento all'uso, vale a dire: "qualunque rappresentazione di fatti, informazioni o concetti in forma idonea per l'elaborazione con un sistema informatico, incluso un programma in grado di consentire ad un sistema informatico di svolgere una funzione".

L'**art. 24-ter del Decreto 231** è stato introdotto dalla legge 15 luglio 2009 n.94 ed include nell'ambito della responsabilità amministrativa d'impresa i **delitti di criminalità organizzata**, che comprendono le seguenti fattispecie di reato:

- delitti di associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù, alla prostituzione minorile, alla pornografia minorile, ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina (art. 416, VI comma, c.p.);
- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/90);
- delitti di associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad esclusione del VI comma);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407, comma 2, lettera a), numero 5, del c.p.p.);
- delitti commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso anche straniere previste dall'art. 416 bis c.p.;
- delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p.

L'**art. 25-bis del Decreto 231**, introdotto dalla legge 23 novembre 2001, n. 409, di conversione del d.l. 350/2001 recante disposizioni urgenti in vista dell'euro e successivamente modificato dalla Legge n.99 del 23 luglio 2009 recante disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia, riguarda i delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art.473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art.474 c.p.).

L'**art. 25-bis.1 del Decreto 231**, introdotto dalla Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia", riguarda i delitti contro l'industria e il commercio. I reati ivi elencati e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono:

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

Il D.Lgs. n. 61/2002 sulla disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, ha aggiunto al Decreto 231 l'**art. 25-ter** estendendo la responsabilità amministrativa degli enti ad alcune fattispecie di reati societari commessi nell'interesse della società da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si sarebbe realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica. La legge 27 maggio 2015 n. 69 (G.U. n.124 del 30-5-2015) - all'articolo 12 - ha introdotto "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari".

L'**art. 25-ter del Decreto 231** aggiornato a Maggio 2015 prevede i seguenti reati:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622);
- *falso in prospetto* (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- *falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione* (art. 2624 c.c., abrogato dall'art. 37 c. 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39);

- impedito controllo (art. 2625 c. 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

L'**art. 25-quater del Decreto 231**, introdotto dalla legge 14 gennaio 2003, n. 7 recante la "*Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo*", stipulata a New York il 9 dicembre 1999, dispone la punibilità dell'ente, ove ne sussistano i presupposti, nel caso in cui siano commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Rispetto alle altre disposizioni, l'**art. 25-quater** si caratterizza in quanto non prevede un elenco di reati chiuso e tassativo, ma si riferisce ad una generica categoria di fattispecie, accomunate dalla particolare finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

I reati si realizzano qualora l'ente o una sua struttura organizzativa venga utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di atti terroristici (anche con riferimento all'arruolamento, addestramento o propaganda agli stessi) o di eversione dell'ordine democratico. In particolare, sono da richiamare, tra le altre, le seguenti fattispecie di reato: associazione con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.), assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.), addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.), condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.).

L'**art. 8** della legge 9 gennaio 2006, n. 7, recante "*Misure necessarie per prevenire, contrastare e reprimere le pratiche di mutilazione genitale femminile quali violazioni dei diritti fondamentali all'integrità della persona e alla salute delle donne e delle bambine*", ha inserito nel Decreto 231 l'**art. 25-quater.1** che introduce una nuova figura di reato tra quelli contro l'incolumità individuale, vale a dire le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, che si realizza qualora, in assenza di esigenze terapeutiche, si cagioni una mutilazione degli organi genitali femminili (si intendono come tali la clitoridectomia, l'escissione e l'infibulazione e qualsiasi altra pratica che cagioni effetti dello stesso tipo).

Ciò che rileva, ai fini della configurazione delle fattispecie descritte, è il realizzarsi del cosiddetto "criterio strutturale" che - da leggersi in combinato disposto con i meccanismi di imputazione del reato all'ente di cui all'art. 5 del Decreto 231 - impone che le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili siano state poste in essere nei locali nei quali l'ente svolge la propria attività o comunque che siano stati realizzati con l'ausilio delle strutture materiali o umane a disposizione dell'ente.

L'**art. 25-quinquies del Decreto 231** è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 recante misure contro la tratta di persone. La norma non si è limitata a introdurre nel novero dei reati presupposto solamente fattispecie in materia di tratta delle persone, ma ha allargato la

prospettiva sanzionatoria ai delitti previsti dalla Sezione I del Capo III del Titolo XII del Libro secondo del codice penale, rubricata dei ***“delitti contro la personalità individuale”***.

L'elenco comprende:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-*bis* c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-*ter* c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

Nel 2014 è stato emanato il Decreto Legislativo 4 marzo 2014, n. 39, in attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, recante, tra le varie innovazioni, alcune modifiche al D. Lgs. 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Con le modifiche introdotte dal predetto Decreto l'elenco dei reati contro la personalità individuale comprende ora anche:

- adescamento di minori (art. 609-*undecies* c.p.)
- violenza sessuale (art. 609-*bis* c.p.)
- atti sessuali con minorenni (art. 609-*quater* c.p.)
- corruzione di minorenni (art. 609-*quinquies* c.p.)
- violenza sessuale di gruppo (art. 609-*octies* c.p.)

L'art. 9 c. 3 legge 18 aprile 2005, n. 62 ha introdotto nel Decreto 231 l'**art. 25-*sexies*** che configura una responsabilità amministrativa dell'ente nell'ipotesi di abusi di mercato ossia di commissione dei reati di:

- abuso di informazioni privilegiate (artt. 184 e 187-*bis* T.U.F.);
- manipolazione del mercato (artt. 185 e 187-*ter* T.U.F.).

Il recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva comunitaria 2003/6/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 gennaio 2003, relativa all'abuso di informazioni privilegiate e alla manipolazione del mercato e delle direttive della Commissione di attuazione 2003/124/CE, 2003/125/CE e 2004/72/CE, ha rappresentato lo spunto per rivedere il panorama degli illeciti amministrativi in materia di mercato finanziario.

La repressione degli abusi di mercato è basata su un sistema a ***“doppio binario”***, vale a dire: la sanzione penale, di cui agli artt. 184 e 185 T.U.F. e la sanzione amministrativa di cui agli artt. 187-*bis* e 187-*ter* T.U.F.

L'**art. 25-*septies del Decreto 231*** è stato introdotto dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123 e successivamente modificato dall'art. 30 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, (***“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”***, anche ***“Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*** o ***“TUSSL”***). Il disposto, recante misure relative alla commissione di reati in materia di

salute e sicurezza sul lavoro, prevede tre distinte fattispecie di illecito amministrativo dell'ente, ognuna sanzionata con pene diverse, proporzionate alla gravità del fatto, vale a dire:

- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55 c. 2 del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123);
- omicidio colposo (art. 589 c.p. commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro);
- lesioni personali colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (590 c. 3 c.p.).

A differenza degli altri reati presupposto individuati nel Decreto 231, che sono di natura dolosa e quindi posti in essere volontariamente dal soggetto), i reati considerati nell'art. 25-*septies*, invece, sono di natura colposa. A tale riguardo, un delitto è da configurarsi come colposo, o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

**L'art. 25-*octies* del Decreto 231** (ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è stato introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ("Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"), entrato in vigore dal 29 dicembre 2007, che ha ampliato l'elenco dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa degli enti, inserendo i delitti in materia di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita non solo nell'ambito dei crimini transnazionali ma anche in ambito nazionale.

Le fattispecie delittuose che interessano l'art. 25-*octies* del Decreto 231 sono quelle disciplinate dal codice penale, e segnatamente:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.).

L'ente risponde per tali reati se ad esso ne deriva un interesse o un vantaggio. In considerazione del fatto che i reati di cui agli artt. 648, 648-*bis* e 648-*ter* c.p. possono essere commessi da "chiunque", l'interesse o il vantaggio dell'ente, quindi, deve essere valutato in relazione all'attinenza della condotta incriminata con l'attività esercitata dall'ente stesso.

L'inserimento dell'art. 25-*octies* nell'elenco dei reati presupposto per l'applicazione del Decreto 231 ha lo scopo di proteggere il sistema economico dalle distorsioni che il fenomeno del riciclaggio crea, evitando immissione di denaro e altri proventi derivanti da attività illecite nelle normali attività economiche o finanziarie.

Le norme riguardanti la prevenzione da attività di riciclaggio, in particolare, l'art. 648-*bis* c.p. vanno a colpire qualunque forma di reinvestimento di profitti illeciti, qualunque sia il delitto doloso dal quale i capitali illeciti provengono, rimettendoli in circolazione "depurati", in modo da impedire l'identificazione della provenienza illecita. L'art. 648-*ter* c.p., invece, consiste nell'utilizzo di capitali di provenienza illecita in attività economiche o finanziarie.

E' opportuno fare un breve cenno al fatto che il D. Lgs. n. 231/2007 per specifiche categorie di soggetti, e cioè per intermediari finanziari, professionisti, revisori contabili, e altri soggetti che operano in specifiche attività, prevede una modifica del ruolo dell'Organismo di Vigilanza (rispetto al contenuto dell'art. 6) al quale impone l'obbligo di vigilare sull'osservanza delle disposizioni antiriciclaggio previste dal decreto stesso (art. 52 D. Lgs. n. 231/2007). L'Organismo è tenuto

inoltre ad informare le autorità di controllo indicate nell'art. 52 delle infrazioni in materia di antiriciclaggio.

Il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione è sanzionato penalmente con la reclusione fino ad un anno e la multa da cento a mille euro (art. 55 D. Lgs. n. 231/2007).

L'1 gennaio 2015 è stato modificato l'art. 25-octies del DLgs 231/01, che terrà adesso in considerazione anche il nuovo reato di autoriciclaggio (art. 648-ter c.p.).

La nuova norma punisce colui che dopo aver commesso o concorso a commettere un delitto non colposo impiega, sostituisce o trasferisce denaro beni o altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Il richiamo fatto dalla norma alla necessità che la condotta di autoriciclaggio sia concretamente idonea ad ostacolare l'identificazione della provenienza delittuosa del denaro, del bene o delle altre utilità introduce un freno ad una possibile interpretazione generalizzata che potrebbe assegnare rilevanza penale alla semplice modalità di sostituzione, trasferimento o impiego.

A seguito dell'introduzione del reato di autoriciclaggio l'art. 25-octies del Decreto 231 ha cambiato denominazione ed è ora "ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio"

La Legge n. 99 del 23 luglio 2009 recante "Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia" ha introdotto nell'ambito del Decreto 231 l'**art. 25-novies**, con riferimento ai *delitti in materia di violazione del diritto d'autore*. I reati ivi inclusi e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa d'impresa sono previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera *a-bis*), e terzo comma, *171-bis*, *171-ter*, *171-septies* e *171-octies* della legge 22 aprile 1941, n. 633, in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

Attraverso l'art.4 della legge n.116 del 3 agosto 2009 recante la "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale" è disciplinato nell'ambito della responsabilità amministrativa degli enti - attraverso l'**art. 25-novies** del Decreto 231 - il delitto concernente l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

L'art. 2 del Dlgs n. 121 del 7 luglio 2011 "*Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni*" ha poi modificato la numerazione del suddetto articolo in **art. 25 decies**.

Sempre l'art. 2 del Dlgs n. 121 del 7 luglio 2011 ha introdotto nell'ambito del Decreto l'art. **25 undecies** (Reati ambientali). L'elenco di tali reati comprende:

- a) uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.),
- b) danneggiamento di habitat (art. 733-bis c.p.),
- c) reati di cui all'art.137 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di scarichi di acque reflue;
- d) reati di cui all'art.256 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, relativi ad attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- e) reati di cui all'art.257 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di bonifica di siti;

- f) reati di cui all'art.258 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati alla violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- g) reati di cui agli artt.259 e 260 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, correlati al traffico illecito di rifiuti;
- h) reati di cui all'art.260-bis della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di tracciabilità dei rifiuti;
- i) reati di cui all'art.279 della Legge n.152 del 3 aprile 2006, in materia di autorizzazioni ambientali;
- j) reati di cui agli artt.1, 2, 3-bis e 6 della Legge n.150 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- k) reati di cui all'art.3 della Legge n.549 del 7 febbraio 1992, correlati al commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, nonché alla commercializzazione e detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;
- l) reati di cui agli artt.8 e 9 della Legge n.202 del 6 novembre 2007, correlati all' inquinamento provocato dalle navi.

Nel corso del mese di maggio 2015, il Parlamento ha approvato definitivamente Legge 22 maggio 2015, n. 68, "Disposizione in materia di delitti contro l'ambiente", che introduce rilevanti novità in materia di responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001.

Più precisamente, attraverso l'inserimento nel Libro II del Codice penale del Titolo VI-bis, denominato "Dei delitti contro l'ambiente", sono state introdotte le seguenti nuove fattispecie di reato (che costituiscono presupposto di imputazione anche in capo all'ente):

- m) inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- n) disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- o) delitti di natura colposa contro l'ambiente (artt. 452-bis, 452-quater e 452-quinquies c.p.);
- p) delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali (art. 452-octies, c.p.);
- q) traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (art. 452-sexies c.p.).

Il D.Lgs. n. 109/2012 - pubblicato sulla G.U. n. 172 del 25 luglio 2012 ed entrato in vigore il 9 Agosto 2012- amplia ulteriormente il catalogo dei reati che possono generare una responsabilità diretta dell'ente, inserendo nel D.Lgs. 231/01 l'art. **25-duodecies** "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

In particolare, il provvedimento di cui all'art.22 comma 12 bis del Testo unico sull'immigrazione, prevede delle ipotesi aggravanti in caso di impiego di cittadini stranieri il cui soggiorno sia irregolare nel caso in cui esso sia caratterizzato da "particolare sfruttamento", ovvero:

- vengano occupati irregolarmente più di tre lavoratori;
- vengano occupati minori in età non lavorativa;
- ricorrano le ipotesi di sfruttamento di cui all'articolo 603 bis del codice penale ("...l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori intermediati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro")

L'art. 10 della **Legge n. 146 del 16 marzo 2006** ("Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transazionale, adottati dall'Assemblea Generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001") ha esteso la responsabilità

amministrativa degli enti ai c.d. “reati transnazionali”. L’assoggettamento di tali reati alla disciplina prevista dal Decreto 231 non è avvenuto attraverso l’inserimento di un articolo nel testo del Decreto, bensì, come detto, per effetto della ratifica della Convenzione.

L’art. 3 della legge n. 146/2006 definisce “reato transnazionale” il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni qualora sia coinvolto un “gruppo criminale organizzato”, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della preparazione, pianificazione, direzione o controllo dell’illecito sia avvenuta in un altro Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in un’attività criminale in più di uno Stato, ovvero
- sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

I **reati transnazionali** disciplinati dalla Legge 146/2006 ed inclusi nell’ambito di responsabilità ex DLgs 231/01 sono i seguenti:

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-*quater* del D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, Testo Unico delle leggi doganali);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti);
- reati concernenti il traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286, Testo Unico delle disposizioni in materia di immigrazione, e successive modificazioni);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

L’art. 10 della legge n. 146/2006 ai commi 5 e 6 prevedeva la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.) se commessi con carattere di transnazionalità. Successivamente il DLgs 21 novembre 2007 n. 231 ha abrogato i suddetti commi (art. 64, comma 1, lett. f) e con l’introduzione dell’art. 25-*octies* nel Decreto 231 (art. 63 D.Lgs. n. 231/2007), tali delitti risultano rilevanti ai fini della responsabilità degli enti anche se commessi su base nazionale.

### 1.3 Le Sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato (i reati presupposto sono riportati specificatamente al paragrafo 1.1.), disciplinate dagli **artt. 9 a 23 del Decreto 231**, sono le seguenti:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. 10 – 12): si applicano sempre per ogni illecito amministrativo e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell’obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l’ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni sono calcolate in base ad un sistema “per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille”, la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell’ente, dall’attività svolta dall’ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; ogni singola



quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota);

- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17): si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste e sono (art. 9, comma 2):
  - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per l'ottenimento di un servizio pubblico; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
  - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività); esse hanno altresì la finalità di prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati. L'art. 45 del Decreto 231, infatti, prevede l'applicazione delle sanzioni interdittive indicate nell'art. 9, comma 2 in via cautelare 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 il quale si procede. Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231;

- **confisca** (art. 19): è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato; sono fatti salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro"; in merito al significato di "profitto", considerata l'importante incidenza che la confisca può avere sul patrimonio dell'ente, la dottrina e la giurisprudenza hanno espresso orientamenti diversi e oscillanti per la novità del tema con riferimento alla "confisca-sanzione" prevista dal Decreto 231. L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo;
- **pubblicazione della sentenza** (art. 18): può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva; la sentenza è pubblicata per una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali scelti dal giudice, e mediante affissione all'albo del comune dove l'ente ha sede. La pubblicazione è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice; lo scopo è di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna.

#### 1.4 Le Misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 c. 2, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273 c. 1 c.p.p.. La valutazione dei gravi indizi riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 deve tenere conto:

- della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'ente;
- del rapporto di dipendenza con il reato-presupposto;
- della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'ente.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del Decreto 231.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

#### 1.5 I Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa dell'ente.

In particolare, l'art. 6, "*Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'Ente*", prevede che l'ente non risponde se prova che:

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

L'art. 7 "*Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'Ente*" prevede che nel caso di reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del decreto medesimo, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte di

quest'ultimi.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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 (art. 7, comma 2).

### **1.6 Requisiti dei modelli di organizzazione, gestione e controllo**

Come sancito dall'art. 6, comma 2, del Decreto 231, i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

L'art. 7, ai commi 3 e 4, del Decreto 231 statuisce che:

- il modello, tenendo in considerazione il tipo di attività svolta nonché la natura e la dimensione dell'organizzazione, deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione; assume rilevanza, altresì, l'esistenza di un idoneo sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Si prevede altresì che per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Inoltre, relativamente ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro contemplati dall'art.25-septies D.Lgs.231/01, l'art.30 del D.Lgs.81/01 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro) stabilisce che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

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

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

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti previsti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente istituita presso il Ministero del Lavoro.

### **1.6.1 Le Linee Guida di Confindustria**

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, successivamente, nel marzo 2008 ed, infine, a marzo 2014 (di seguito, anche "Linee Guida")<sup>2</sup>.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

La prima versione delle Linee Guida (datata 7 marzo 2002) era riferita ai soli reati contro la Pubblica Amministrazione, i cui punti fondamentali possono essere così brevemente riassunti:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;

<sup>2</sup> Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state poi giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. la "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004 e la "Nota del Ministero della Giustizia" del 2 aprile 2008. Con riferimento agli aggiornamenti di marzo 2014 l'approvazione definitiva è stata data in data 21 luglio 2014).

- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

In data 3 ottobre 2002, Confindustria ha approvato l'appendice integrativa alle suddette Linee Guida con riferimento ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002. Conformemente al modello già delineato per i reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio commessi a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, Confindustria ha precisato che è necessario approntare specifiche misure organizzative e procedurali (consistenti nel Modello) dirette a prevenire la commissione di tale tipologia di reati, nonché definire i principali compiti dell'Organismo di Vigilanza per la verifica della effettività ed efficacia del Modello stesso.

Le suddette linee guida sono state successivamente aggiornate, il 24 maggio 2004, per recepire i suggerimenti del Ministero della Giustizia e per adeguarle ai nuovi assetti interni delle società di capitali delineati dalla riforma del diritto societario e successivamente, in data 31 marzo 2008, per contemplare le nuove fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies che ha recepito la legge n.123/07 relativa alle "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia".

## 2. L' ENTE

### 2.1 Descrizione e oggetto della Società

Page Personnel Italia S.p.A. è la Società facente parte del Network PageGroup che si occupa di ricerca e selezione di impiegati e giovani professionisti qualificati, mediante somministrazione di lavoro temporaneo e assunzioni dirette a tempo determinato e indeterminato.

La specializzazione delle divisioni è uno dei punti di forza, infatti i consulenti Page Personnel lavorano esclusivamente per le loro aree di competenza.

Il successo di Page Personnel sta nella sua struttura, tutti i consulenti sono specialisti nel settore di riferimento e nei comprovati metodi di selezione che la società adotta sin dalla sua fondazione.

I team sono così organizzati:

- Per tipo di contratto: somministrazione di lavoro temporaneo o ricerca e selezione a tempo determinato/indeterminato
- Per settore: 15 divisioni specializzate con un'ampia competenza in:
  - Assistant & Office Support
  - Banking & Financial services
  - Digital & New Media
  - Diversity Division
  - Energy & Environment
  - Finance & accounting
  - Healthcare & Life Sciences
  - Human Resources
  - Insurance
  - Procurement & Logistic
  - Retail
  - Sales & Marketing
  - Sales Support & Customer Service
  - Technicians & Engineers
  - Technology
- Per regione: 4 uffici sul territorio Italiano (Milano, Roma, Torino e Bologna).

La mission è soddisfare i bisogni dei clienti identificando e proponendo candidati qualificati scelti in base alla loro capacità di ricoprire specifici ruoli.

La società attualmente svolge in via prevalente le seguenti attività: la somministrazione, ovvero la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine e l'intermediazione, ovvero l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Per la descrizione dell'oggetto sociale si rimanda alla visura camerale.

### 2.2 Governance dell'Ente

La Governance di Page Personnel è basata sul sistema tradizionale ed è quindi affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri incluso il Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione compie le operazioni ordinarie e straordinarie necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

Il Consiglio di Amministrazione, nella prima adunanza successiva alla sua nomina, ove non vi abbia provveduto l'assemblea, elegge tra i propri membri un presidente.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il conseguimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che per legge o per statuto sono riservati inderogabilmente all'assemblea dei soci. Può inoltre ai sensi dell'art. 2381 c.c. delegare alcune delle proprie attribuzioni ad uno o più amministratori delegati, determinandone i poteri e se debbano agire congiuntamente o disgiuntamente. Il Consiglio di Amministrazione può nominare procuratori speciali per singoli atti o categorie di atti. La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, se nominati, agli amministratori delegati nei limiti dei poteri ad essi delegati.

### **Il Collegio Sindacale**

Il Collegio dei Sindacale ha durata triennale ed è composto da 1 Presidente, 2 Sindaci effettivi e 2 Sindaci Supplenti.

La società si avvale anche di una **Società di revisione** esterna.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

- Lo Statuto di Page Personnel Italia S.p.A., in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario, volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- La Società ha sviluppato strumenti di governo dell'organizzazione atti a definire ruoli e responsabilità attraverso la redazione di un Organigramma.
- Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato una serie di poteri al Legale Rappresentante.
- Il Consiglio di Amministrazione ha nominato una serie di procuratori con deleghe e poteri di firma.

L'insieme degli strumenti di governance adottati da Page Personnel (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di individuare, rispetto a tutte le attività, come si siano formate e attuate le decisioni dell'ente.

### 3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

#### 3.1 *Obiettivi e finalità perseguiti con l'adozione del Modello*

Page Personnel è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dell'attività, a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di prevenzione della commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, il Consiglio di Amministrazione di Page Personnel ha deciso di svolgere un'analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, se necessario, ad integrare quanto già esistente. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del presente modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito Modello) possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto di Page Personnel, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati considerati nel presente documento.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per un adeguamento del proprio sistema organizzativo, gestionale e di controllo, Page Personnel ha predisposto una mappa delle attività e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

L'analisi ha interessato tutte le attività sensibili alla commissione dei reati indicati negli articoli 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis, 25-bis.1, 25-ter, 25-quater, 25-quater.1, 25-quinques, 25-sexies, 25-septies, 25-octies, 25-novies, 25-decies, 25-undecies, 25-duodecies del Decreto e negli articoli 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006, n. 146. Dall'analisi condotta il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di approfondire e introdurre nel presente modello i protocolli per le attività ritenute più a rischio quali quelle connesse ai reati previsti:

- all'art. 24 del D.Lgs.231/01
- all'art. 25 del D.Lgs.231/01
- all'art. 25-ter del D.Lgs.231/01
- all'art. 25-septies del D.Lgs.231/01
- all'art. 25-duodecies del D.Lgs.231

#### 3.2 *Elementi fondamentali del Modello e metodo di lavoro*

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto presenti al capitolo 1 ed al metodo di lavoro adottato, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:

- Attività della Società "sensibili" dove possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
  - analisi dei documenti identificativi dell'Ente (es. statuto, organigrammi);
  - analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo dell'Ente: (es. procedure e policy);



- identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
  - interviste ai referenti di tutte le aree, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
  - valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nell'Ente;
  - condivisione dell'analisi rischi con il Management;
- Valutazione protocolli in essere e definizione dei nuovi protocolli finalizzati, con riferimento alle attività della Società "sensibili", a garantire le esigenze di controllo;
    - identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti;
    - condivisione dei protocolli con il Management;
  - Definizione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto (si veda al riguardo il Codice Etico vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori), volti a definire la necessità di:
    - osservare le leggi ed i regolamenti vigenti;
    - richiedere a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
  - Configurazione ed individuazione dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
  - Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo;
  - Individuazione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
  - Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento del medesimo e dei comportamenti con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Dall'esito dell'Analisi dei rischi è emerso come fosse prioritario l'intervento di prevenzione sulle seguenti aree:

- reati verso la Pubblica Amministrazione e corruzione, anche fra Privati (artt. 24, 25 ed, in parte 25-ter)
- reati Societari (art. 25-ter)
- reati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (art. 25-septies)
- reati inerenti l'impiego di personale di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)

L'analisi dei rischi e la conseguente decisione di includere o escludere determinate famiglie di reati è stata assunta tenendo conto dell'attuale struttura della Società, delle attività attualmente svolte nonché della tipologia di reati indicati.

Page Personnel si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il D.Lgs. 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di

eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, l'Ente valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuove parti speciali.

### 3.3 Principi di controllo nelle aree di attività a rischio

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione dell'Ente, i principali processi, sottoprocessi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi. Con riferimento a tali processi, sottoprocessi o attività sono state rilevate le procedure di gestione e di controllo già in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le integrazioni o implementazioni necessarie a garantire il rispetto dei seguenti principi:

- regole comportamentali: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio della Società;
- procedure: esistenza di procedure interne a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/2001 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
  - adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure in esame;
  - definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
  - tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
  - chiara definizione della responsabilità delle attività;
  - esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte della Società;
- suddivisione dei compiti: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- livelli autorizzativi: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- attività di controllo: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, in particolare delle attività di controllo già definite nel capitolo 2.

Sono parte integrante dei principi di controllo delle attività a rischio i seguenti documenti:

- Codice Etico
- Organigramma
- Statuto
- Procedure e Policy che hanno attinenza con i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

### 3.4 Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito da una “Parte Generale” e da quattro “Parti Speciali”.

La “Parte Generale” illustra i contenuti del D.Lgs. 231/01, la funzione del Modello di organizzazione e di Gestione, i compiti dell’Organismo di Vigilanza, le sanzioni applicabili in caso di violazioni e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del modello stesso.

Le “Parti Speciali” sono dedicate alle specifiche tipologie di reato previste all’interno dei sopracitati reati considerati maggiormente sensibili in fase di analisi dei rischi.

Obiettivo delle Parti Speciali è la definizione delle regole di condotta da adottare a cura dei destinatari, conformi a quanto previsto nel Modello al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 ed individuati come commettabili sulla base della struttura organizzativa e delle attività svolte.

### ***3.5 Destinatari del presente Modello Organizzativo***

Il modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente di Page Personnel, ai consiglieri di amministrazione, al Collegio Sindacale e a tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ivi compresi altri collaboratori e fornitori, per le attività pertinenti a Page Personnel.

### ***3.6 Aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e doveri connessi***

Il presente modello ed il Codice Etico possono essere aggiornati solo mediante deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Quindi la funzione responsabile dell’aggiornamento del singolo documento dovrà senza ritardo trasmetterne copia all’Organismo di Vigilanza per l’archiviazione.

#### 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001, individua un ulteriore requisito affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Si tratta di un organismo dell'Ente, in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri organi dell'Ente.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che, con apposita delibera, ne definisce la composizione, il Presidente, gli emolumenti e un budget di spesa.

Esso resta in carica per tre anni.

I componenti dell'Organismo di vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

I **requisiti** che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- 1. autonomia ed indipendenza:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con la Società e non devono essere in maggioranza dipendenti di PageGroup; l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi; ha poteri di ispezione, di controllo e di accesso alle informazioni di Page Personnel rilevanti e deve essere dotato di autonomia economica per la propria attività;
- 2. molteplicità di professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali. A tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione;
- 3. continuità di azione** sia nell'attività di vigilanza che nella costituzione di uno stabile riferimento per i destinatari del modello.

Non possono essere eletti membri dell'Organismo di Vigilanza persone che abbiano subito sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Qualora tale accadimento insorgesse mentre la persona è in carica quale membro dell'Organo di Vigilanza, esso costituisce causa di decadenza immediata dall'Organismo.

In considerazione delle caratteristiche sopra evidenziate, della specificità dei compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza, nonché dell'attuale struttura organizzativa adottata da Page Personnel, si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura collegiale, composta cioè da tre membri che garantiscono in forma collegiale i requisiti sopra indicati;
- Il Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la presenza dei requisiti sopra menzionati, valuta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando le modifiche e/o le integrazioni ritenute necessarie;
- l'Organismo di Vigilanza è configurato come unità di staff in posizione di vertice e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività, le eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi;

- il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito Regolamento, predisposto ed approvato dall'Organismo medesimo, che ne assicura l'indipendenza e l'efficace operatività. Tale regolamento prevede, come minimo:
  - a) le modalità di riunione e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
  - b) le modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri e dei doveri dell'Organismo;
  - c) le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni.

Sotto questo ultimo profilo si prevede che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata mediante verbali.

Almeno una volta all'anno l'Organismo di Vigilanza si occuperà di redigere una relazione sulle attività svolte e sull'effettività ed adeguatezza del modello. Tale relazione sarà quindi presentata al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può comunque convocare in ogni momento l'Organismo di Vigilanza.

#### **4.1 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

In base a quanto si ricava dal testo del D. Lgs. 231/2001, le **funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza** possono essere così schematizzate:

- **valutazione dell'adeguatezza del Modello**, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, ad evitare i rischi di realizzazione di reati;
- **vigilanza sull'effettività del Modello**, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e modello istituito.

Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello sia in relazione a cambiamenti all'interno della realtà organizzativa, sia ad eventuali mutamenti del Decreto Legislativo in esame. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve essere adottato – come già ricordato – dal Consiglio di Amministrazione.

All'Organismo di Vigilanza, invece, non spettano compiti operativi o poteri decisionali, neppure di tipo impeditivo, relativi allo svolgimento delle attività dell'ente.

Per **un efficace svolgimento delle predette funzioni** l'Organismo di Vigilanza dispone di una serie di poteri e prerogative. Esso, infatti, può:

- attivare le procedure di controllo tramite apposite disposizioni od ordini di servizio;
- effettuare sistematiche verifiche su operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree sensibili;
- raccogliere ed elaborare le informazioni rilevanti in ordine al Modello;
- chiedere informazioni ai responsabili delle singole funzioni e, ove necessario, anche all'organo dirigente nonché ai collaboratori, consulenti esterni, ecc.;
- condurre indagini interne, e svolgere attività ispettiva per accertare presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al funzionamento del modello stesso, contenenti le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti (organizzare corsi di formazione e divulgare materiale informativo ecc.).

A tal fine l'Organismo avrà facoltà di:

- emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- accedere ad ogni e qualsiasi documento di Page Personnel rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo;
- disporre che i Responsabili delle funzioni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative.

#### **4.2 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è destinatario delle segnalazioni circa eventuali violazioni del Codice Etico e del presente Modello Organizzativo. A tal fine provvederà ad istituire specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo stesso.

In particolare viene comunicata la casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza.

Tutti i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini dell'Ente nel contesto delle diverse relazioni che essi intrattengono con Page Personnel, sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza – attraverso apposita segnalazione - in ordine ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e del Codice etico in relazione ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01, nonché in ordine alla loro inidoneità, inefficacia ed a ogni altro aspetto potenzialmente rilevante. In particolare, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, le informazioni concernenti:

- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi inquirenti relative a quanto ricompreso nel Modello Organizzativo e nel Codice Etico
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati gestiti nel Modello
- Rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme il cui ambito è trattato nel modello organizzativo e nel codice etico;
- Notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello, evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari;
- Anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e alle procedure e policy della Società in relazione ai reati previsti dal Decreto e ricompresi nel modello.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere preferibilmente effettuate in forma non anonima, per riuscire a dare seguito al meglio alla segnalazione. Comunque l'Organismo di Vigilanza agisce in modo da scoraggiare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione del segnalante e tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

L'Organismo di Vigilanza può inoltre chiedere ai Responsabili di inviare report sulle attività da loro svolte (ad hoc o già esistenti).

## **5. RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI**

### ***5.1 Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti***

Spetta a ciascun soggetto con funzioni di responsabilità in Page Personnel rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei dipendenti che operano all'interno del proprio ambito di responsabilità.

Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti di violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

### ***5.2 Rilevazione delle violazioni per i collaboratori***

Spetta a ciascun responsabile rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa (esempio: consulenti, ...). Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

### ***5.3 Rilevazione delle violazioni da parte dei membri degli Organi Sociali***

Eventuali violazioni al presente Modello Organizzativo ed al Codice Etico poste in essere dagli Amministratori, possono essere individuate anche dall'Organismo di Vigilanza che, qualora rilevi la violazione, la segnalerà al Collegio Sindacale.

Qualora la violazione fosse effettuata da membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza la porterà a conoscenza, per il tramite del Consiglio di Amministrazione, dell'Assemblea dei Soci.

## 6. ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI

### 6.1 Istruttoria di segnalate violazioni per i lavoratori dipendenti

L'Organismo di Vigilanza, con l'eventuale supporto del Finance Director e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 5, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato di tali accertamenti o provvedimenti dal diretto interessato e – eventualmente confrontandosi con legali esterni - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria dell'istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello Organizzativo e Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente.

### 6.2 Istruttoria di segnalate violazioni per i collaboratori esterni e per gli organi della Società

L'Organismo di Vigilanza, con l'eventuale supporto del Finance Director e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 5, o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo stesso dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Modello Organizzativo e Codice Etico. Qualora, tuttavia, gli eventi o i comportamenti sottoposti all'istruttoria di cui sopra siano soggetti a formali accertamenti o provvedimenti da parte delle pubbliche autorità, l'Organismo dovrà essere tenuto informato dal diretto interessato di tali accertamenti e provvedimenti e – eventualmente con l'intesa con legali esterni - potrà attendere l'esito dei medesimi per il compimento della propria istruttoria. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Modello Organizzativo e Codice Etico al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni di legge.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da evitare ai segnalanti qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì l'anonimato del segnalante e la riservatezza dei fatti dal medesimo segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente.

### 6.3 Adozione delle sanzioni e dei provvedimenti

A conclusione dell'istruttoria, l'Organismo, ove ritenga sussistente la violazione segnalata, propone al Consiglio di Amministrazione il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi del successivo capitolo 7. Per l'ipotesi di violazione commesse dal Consiglio di Amministrazione o da singoli Consiglieri, l'Organismo di Vigilanza contatta il Collegio Sindacale perché vengano adottati i provvedimenti necessari (es. convocazione di Assemblea Soci Straordinaria). Nel caso di violazione commessa dal Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza segnala, per il tramite del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea dei Soci l'accaduto ed eventualmente propone i provvedimenti da adottare.

E' comunque facoltà della parte informata richiedere eventuali integrazioni all'istruttoria svolta.



## 7. SISTEMA DISCIPLINARE

Importante per l'attuazione di quanto stabilito dal presente Modello Organizzativo e dal Codice Etico è l'adozione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e delle disposizioni interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico di Page Personnel, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello Organizzativo e dal Codice Etico sono assunte dalla Società in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Spetta al Responsabile, come indicato nella visura camerale, eventualmente supportato da consulenti esterni, formalizzare l'accertamento delle infrazioni al sistema disciplinare per il personale e in funzione di quanto deciso, provvedere all'adozione di provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.

Il presente sistema disciplinare definisce le sanzioni previste per i comportamenti tenuti dal personale dipendente, dai dirigenti, dagli amministratori, dai Sindaci ed i provvedimenti nei confronti dei collaboratori esterni e fornitori.

### 7.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti, non Dirigenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti, non Dirigenti, in violazione delle singole regole comportamentali stabilite nel presente Modello Organizzativo e Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari. In un punto a parte sono esaminate le sanzioni a carico dei Dirigenti.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano e non eccedono quelle previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) Commercio, Servizi e Terziario, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito riportate, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

In particolare, in applicazione del presente sistema sanzionatorio in accordo con quanto definito dallo Statuto dei Lavoratori, si prevedono per i dipendenti le seguenti sanzioni disciplinari:

### 7.2 Rimprovero verbale o censura scritta

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi le disposizioni interne previste (ad esempio che non osservi le disposizioni prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza dalla Società nei confronti dei propri dipendenti.

### **7.3 Multa non superiore all'ammontare previsto dal CCNL**

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- violi più volte le disposizioni interne previste o adottate, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta effettuazione della mancanza della non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza della Società nei confronti dei propri dipendenti.

### **7.4 Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per il periodo previsto dal CCNL adottato**

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- nel violare le disposizioni interne previste o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle disposizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Page Personnel, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni della stessa.

### **7.5 Licenziamento**

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto.

### **7.6 Provvedimenti nei confronti dei Dirigenti**

In caso di violazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo o dal Codice Etico, o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio individuate, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei dirigenti le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

### **7.7 Misure nei confronti degli Amministratori o del Presidente**

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte degli Amministratori o del Presidente, l'Organismo di Vigilanza informerà il Collegio Sindacale che provvederà ad assumere le opportune iniziative.

### **7.8 Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del presente Modello Organizzativo da parte del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informerà per tramite del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci che prenderà gli opportuni provvedimenti in merito.

### **7.9 Misure nei confronti di collaboratori esterni e fornitori**

Ogni grave comportamento posto in essere dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Nei documenti contrattuali con collaboratori esterni e fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo. In questo senso i collaboratori esterni e i fornitori in genere debbono accettare esplicitamente (così come i dipendenti, i Dirigenti, gli amministratori e il Collegio Sindacale) il Codice Etico.

## 8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

### 8.1 *Formazione del personale e informativa a collaboratori esterni all'Ente in merito al Modello Organizzativo e documenti collegati*

Page Personnel dà diffusione alla documentazione relativa al Codice Etico ed al Modello Organizzativo.

Allo scopo di sensibilizzare tutte le persone destinatarie del presente Modello Organizzativo sugli elementi del D. Lgs. 231/2001 e sui rischi potenzialmente presenti e sulle procedure specifiche che devono essere messe in atto per prevenire i rischi di reato, Page Personnel intende attuare l'attività formativa strutturata, sistematica e obbligatoria di seguito descritta, che si rivolge a tutti coloro che operano in Page Personnel agiscono per conto di essa.

**Formazione/informazione iniziale rivolta a tutti i dipendenti e ad altri collaboratori esterni** che operano in modo continuativo con Page Personnel (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti), mediante illustrazione de:

- il Codice Etico
- il Modello Organizzativo (cenni)
- l'Organismo di Vigilanza: sue attività e modalità di relazione con lo stesso
- il sistema sanzionatorio

In caso di cambiamenti significativi, sarà predisposta una nota di aggiornamento; in ogni caso ogni due anni, sarà consegnata una nota di richiamo sul tema Codice Etico e Modello Organizzativo.

**Formazione rivolta ai Responsabili e al personale operante nelle aree sensibili** (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti), mediante illustrazione de:

- introduzione al D.Lgs.231/2001
- il Codice Etico
- il Modello Organizzativo
- risultato dell'analisi dei rischi: aree identificate
- protocolli definiti
- sistema sanzionatorio
- attività dell'Organismo di Vigilanza e modalità di relazione con lo stesso
- il ruolo dei responsabili

Successivamente, con cadenza biennale, o in presenza di importanti modifiche che impattano sul Codice Etico e/o sul presente Modello, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- eventuali aggiornamenti apportati al Codice Etico/Modello Organizzativo
- conseguente modifica di Procedure/protocolli
- sintesi dei risultati delle attività di vigilanza

- confronto sull'efficacia delle misure in essere ed eventuali integrazioni

La presenza dei partecipanti è obbligatoria e registrata, per gli assenti viene organizzata una sessione di recupero.

A fine corso, ai partecipanti viene somministrato un test per la verifica del livello di apprendimento. A chi avesse sbagliato alcune risposte sarà data spiegazione degli errori commessi. Anche questa attività viene documentata.

Tutta l'attività formativa viene erogata da esperti in materia e gestita dal Payroll Manager direttamente o per il tramite dei suoi collaboratori.