
	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

Approvato con delibera del 18/03/2024

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001**


	<b>NATIONAL JOB</b>		
	Modello di organizzazione, gestione e controllo	<b>Rev. 01</b>	<b>Data</b> <b>18 Marzo 2024</b>

## INDICE

# PARTE GENERALE

## 1. Sommario

1. INTRODUZIONE .....	3
2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETA' .....	15
3. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	16
4. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITA' A RISCHIO .....	17
5. ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO .....	18
6. RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI.....	22
7. SANZIONI .....	24
8. FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	26

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

## 1. INTRODUZIONE

### *Il Decreto Legislativo n. 231/2001*

In attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (dipendente da reato) a carico degli enti (da intendersi come Società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati "enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:


- Da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- Da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti derivanti da reato ivi espressamente previsti, gli enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

Tra le sanzioni irrogabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. La suddetta responsabilità si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Il Decreto, nella sua stesura originaria, elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli enti, esclusivamente quelli di corruzione e concussione (art. 25) e di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 24): Più precisamente, si riportano qui di seguito i reati presupposto *ab origine* previsti:

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*bis* c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-*ter* c.p.)

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione, corruzione, istigazione alla corruzione di membri e funzionari della C.E.E. o di altristati esteri (art. 322-bis c.p.);
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).


Successivamente, l'art. 6 del D.L. 25 settembre 2001 n. 350, recante «disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'euro, in materia di tassazione dei redditi di natura finanziaria, di emersione di attività detenute all'estero, di cartolarizzazione e di altre operazioni finanziarie», convertito dalla Legge 23 novembre 2001, n. 409, ha inserito nel novero dei reati presupposto previsti dal Decreto, attraverso l'art. 25-bis, i seguenti ulteriori reati:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monetefalsificate (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 incircolazione 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.).

In seguito, nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, recante «Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della Legge 3 ottobre 2001, n. 366», entrato in vigore il 16 aprile 2002, ha introdotto nel Decreto l'art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione dei reati societari, modificati dallo stesso Decreto n. 61/2002:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.), successivamente abrogato ad opera del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
- Impedito controllo (art. 2625 cod. civ.)<sup>1</sup>;
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);

<sup>1</sup> La fattispecie in esame, a seguito della modifica apportata dall'art. 37 comma 35, lettera a) del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, si riferisce, attualmente, allo svolgimento delle sole attività di controllo e non più a quelle di revisione che sono state riprese dall'art. 29.

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- Aggiotaggio (art. 2637 cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

La Legge 28 dicembre 2005, n. 262, ha abrogato la fattispecie di cui all'art. 2623 c.c. ("falso in prospetto") e contestualmente ha inserito tale reato all'interno del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (art. 173-bis).


In seguito alla citata traslazione, il reato non è più compreso nel novero delle fattispecie autonomamente rilevanti ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/2001, come precedentemente previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61.

Le falsità nei prospetti informativi e negli altri documenti richiamanti dall'abrogato art. 2623 c.c. possono, peraltro, ora assumere rilevanza quali "false comunicazioni sociali" di cui agli artt. 2621 e 2622 c.c., qualora ne ricorrano tutti i presupposti richiesti da tali articoli.

L'art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7 (ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno) ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 25-quater, il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico" – associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o 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.); attentato per finalità di terrorismo o di eversione (art. 280 c.p.); atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.); sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.); istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.); misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 D.L. 15.12.1979, n. 265 conv. con L. 6.2.1980, n. 15) – nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999".

L'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228, recante "Misure contro la tratta delle persone" ha inserito nel D.Lgs. n. 231/2001, l'art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale) – riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 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.) – il quale ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche alla commissione degli specifici delitti contro la personalità individuale previsti dal codice penale ed ivi indicati.

L'art. 9 della Legge del 18 aprile 2005, n. 62 "Reati di abuso di mercato" ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-sexies (Abusi di mercato), i seguenti reati presupposto: abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs. n. 58 del 1998) e manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58 del 1998).

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

La Legge 9 gennaio 2006, n. 7 (articolo 8) ha introdotto nel D.Lgs. n.231 con l'art. 25-quater-1, quale reato presupposto "Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili" (art. 583-bis c.p.).

La Legge 3 agosto 2007, n.123 (articolo 9) ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-septies che disciplina gli illeciti amministrativi derivanti dai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni colpose gravi o gravissime (artt. 590 e 583 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Il citato art. 25-septies è stato successivamente modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il quale, tra l'altro, indica all'art. 30, come comportamento esimente, l'adozione di un modello organizzativo conforme ai sistemi di gestione per la sicurezza richiamati dall'articolo stesso.

L'articolo 63 comma 3 del D.Lgs. n.231 del 21 novembre 2007 ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 l'articolo 25-octies che inserisce anche i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

In particolare, tali reati (ad eccezione del reato di ricettazione) erano già rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, a condizione che fossero realizzati a livello transnazionale (secondo l'articolo 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006); a seguito dell'introduzione dell'art. 25-octies, i predetti reati divengono rilevanti anche su base nazionale.


Rimangono in vigore i rimanenti reati transnazionali relativi alla legge n.146 del 16 marzo 2006. per i casi di associazione a delinquere, di natura semplice o mafiosa, il riciclaggio e la tratta di emigrati.

Alle integrazioni sopra riportate, si devono aggiungere gli interventi legislativi intervenuti ad ampliare il novero dei reati presupposto della responsabilità degli enti: la Legge 18 marzo 2008, n. 48 ha inserito nel Decreto l'art. 24-bis i delitti informatici e il trattamento illecito di dati.

A seguire con Legge 15 luglio 2009, n. 94, recante «Disposizioni in materia di sicurezza pubblica» è stato introdotto l'art. 24-ter concernente i delitti di criminalità organizzata: associazione a delinquere (art. 416c.p.); riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.); tratta di persone (art. 601); acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.); promozione, organizzazione, finanziamento etc. della immigrazione clandestina (art. 12 D.Lgs. n. 286/98); associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.); sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.); associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 d. P.R. n. 309/90); produzione, traffico e detenzione illeciti di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 d. P.R. n. 309/90).

Dal canto suo, la Legge 23 luglio 2009, n. 99 recante «Disposizioni per lo sviluppo e l'internazionalizzazione delle imprese, nonché in materia di energia», ha inserito l'art. 25-bis.1, rubricato "Delitti contro l'industria e il commercio", nel quale figurano quali reati presupposto della responsabilità dell'ente, le fattispecie di turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.); di illecita concorrenza con minaccia e violenza (art. 513 bis c.p.); di frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.); di frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); di vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); di vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); di fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.); di contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei protocolli agroalimentari (art. 517 quater c.p.). Inoltre, la medesima legge ha inserito nel corpo del D.Lgs. 231/2001 l'art. 25 novies, "delitti in materia di diritto d'autore", nel quale vengono ricomprese svariate violazioni in tema di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies, 171 octies l. 22 aprile 1941, n. 633); la stessa legge ha viepiù emendato l'art. 25-bis D.Lgs. 231/2001, con l'inserimento della lett. f-bis, per cui tra i reati presupposto figurano anche la "contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni" (art. 473 c.p.) e "introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi" (art. 474 c.p.).

Ancora, la Legge 3 agosto 2009, n. 116, recante «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 di procedura penale», ha inserito l'art. 25-decies (la cui numerazione originaria – art. 25 novies – è stata corretta ad opera del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121), che prevede il delitto di "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (cfr. art. 377 bis c.p.)

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

In data 7 Luglio 2011, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del Decreto Legislativo n. 121, che modifica il D.Lgs. 231/2001, la responsabilità amministrativa degli enti è stata estesa anche alla commissione dei reati ambientali. Il governo italiano ha così recepito le direttive europee in merito ai danni ambientali che impongono di sanzionare penalmente le condotte illecite individuate dalla direttiva 2008/99 e di introdurre la responsabilità delle persone giuridiche. Nel provvedimento approvato dal Consiglio dei ministri, oltre alla direttiva 2008/99CE, viene recepita anche la 2009/123CEE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento. Nel D.Lgs. 231/2001 è stato quindi inserito l'articolo Art. 25-undecies (Reati ambientali).

Le fattispecie di reato introdotte dal nuovo articolo, per le quali gli Enti possono essere chiamati a rispondere sono:

- Distruzione di specie animali o vegetali protette; deterioramento di habitat protetti;
- Tratta di specie in estinzione;
- Scarico acque reflue industriali;
- Rifiuti;
- Inquinamento di suolo, sottosuolo, acque;
- Emissioni in atmosfera
- Sostanze lesive dell'ozono;
- Inquinamento doloso e colposo provocato dalle navi alla qualità delle acque (scarichi di "sostanze inquinanti").

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. 231/2001 l'art. 25-duodecies, rubricato "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 alcune circostanze 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;
- Ricorrono 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").

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).
- Rispetto al D.Lgs. 231/2001, la suddetta novella ha introdotto i seguenti cambiamenti:
- modifica dell'art. 25 (ora rubricato: "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.);
- introduzione alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter del reato di "Corruzione tra privati", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635, co. 3, c.c.).

Il D.Lgs. n. 39 del 4 marzo 2014 "Attuazione della direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile", interviene su Codice Penale principalmente attraverso:

- la modifica degli articoli 602-ter, 609-ter, 609-quinques, aumentandone le pene previste;
- l'introduzione dell'articolo 609-duodecies (circostanze aggravanti);

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- l'introduzione dell'articolo 25bis nel DPR 313 del 14 novembre 2002 (certificato penale del casellario giudiziario richiesto dal datore di lavoro): richiede l'acquisizione del documento per le figure che svolgono attività con contatti diretti e regolari con minori.

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

- ha modificato l'art.25-quinques (Delitti contro la personalità individuale) introducendo il reato di "Adescamento di minorenni" (art. 609-undecies c.p.).

La Legge n. 186 del 15 dicembre 2014 recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero, nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di autoriciclaggio", interviene sul Codice Penale principalmente attraverso le seguenti previsioni:

- in relazione alle omesse dichiarazioni ex art. 4, co. 1 d.l. n. 167/1990, realizzate fino al 30 settembre 2014, introduce la possibilità, entro il 30 settembre 2015, di una "collaborazione volontaria" che si sostanzia in una 'autodenuncia' e nel versamento all'Erario di quanto dovuto;
- viene aumentata la sanzione edittale delle pene pecuniarie per i delitti di riciclaggio e reimpiego (articolo 648-bis e 648-ter);
- viene introdotto l'articolo 648-ter (autoriciclaggio): l'obiettivo è punire chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa. La novella in esame ha inciso sull'articolato normativo del D.Lgs.231/2001, modificando l'art.25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) e introducendo il reato di "Autoriciclaggio" (art. 648-ter1c.p.).

La Legge n. 68 del 22 maggio 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" interviene sul codice penale principalmente attraverso l'introduzione del Titolo VI-bis - Dei delitti contro l'ambiente, che inserisce una serie di nuovi reati che sanzionano le condotte di "Inquinamento ambientale", "Disastro ambientale", "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività", "Impedimento al controllo" e le relative conseguenze.

La normativa sopra richiamata ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 i seguenti cambiamenti:

- modifica dell'art.25-undecies (Reati ambientali), con relative sanzioni, recependo gli articoli:
  - 452-bis "Inquinamento ambientale";
  - 452-quater "Disastro ambientale";
  - 452-quinques "Delitti colposi contro l'ambiente";
  - 452-sexies "Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività";
  - 727-bis "Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette";
  - 733-bis "Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto".


La Legge n. 69 del 27 maggio 2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio", interviene attraverso la modifica di:

- la disciplina sanzionatoria in materia di delitti contro la pubblica amministrazione;
- concussione;
- altri aspetti legati alla criminalità organizzata. Inoltre, è intervenuta sul Codice Civile attraverso:
  - la modifica dell'art. 2621 "False comunicazioni sociali";
  - l'introduzione dell'art. 2621-bis "Fatti di lieve entità";
  - l'introduzione dell'art. 2621-ter "Non punibilità per particolare tenuità";
  - la modifica dell'art. 2622 "False comunicazioni sociali delle società quotate".

La legge in esame ha introdotto i seguenti cambiamenti al D.Lgs.231/2001:

- modifica dell'art.25-ter (Reati societari), con relative sanzioni, recependo le modifiche gli



	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

articoli 2621 e 2622 e introducendo l'articolo 2621-bis del Codice Civile.

La Legge n. 199 del 29 ottobre 2016 ha sostituito l'art. 603-bis del Codice Penale definendo in modo chiaro l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro (c.d. Caporalato), attraverso la definizione dei reati relativi allo sfruttamento della manodopera in modo diretto o indiretto (tramite appalto a terzi di attività), definendo in modo chiaro i criteri di sfruttamento e rivedendo le pene applicate.

Rispetto al D.Lgs. 231/2001, sono stati introdotti i seguenti cambiamenti:

- modifica dell'art. 25-quinquies (Delitti contro la personalità individuale), aggiungendo questa nuova tipologia di reato, con le relative sanzioni applicabili.

Con la Legge 11 dicembre 2016, n. 236, in vigore dal 7 gennaio 2017, è stato inserito nel Codice Penale l'art. 601-bis che punisce il traffico di organi prelevati da persona vivente, anche in relazione a chi ne organizza o pubblicizza i relativi viaggi ovvero diffonde, anche per via informatica, annunci tesi a tale scopo. È stata inoltre estesa a tali nuove fattispecie, nonché a quelle (già vigenti) relative al traffico di organi di persone defunte (artt. 22, commi 3 e 4, e 22-bis, comma 1, Legge 1° aprile 1999, n. 91), la disciplina dell'associazione per delinquere di cui all'art. 416, comma 6, c.p., previsto dall'art. 24-ter del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38 "Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato" ha introdotto le seguenti modifiche:

- ha riformulato il delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.;
- ha introdotto la nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);
- ha previsto le pene accessorie per ambedue le fattispecie;
- ha modificato le sanzioni di cui al d.lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nel novembre del 2017, con la L. n. 161 del 17 ottobre 2017 viene modificato l'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001. In particolare, l'art. 30, comma 4 della L. 161/2017, aggiunge ulteriori tre commi (1-bis, 1-ter e 1-quater) all'art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001, al fine di sanzionare alcune condotte di immigrazione clandestina. Nello specifico, viene prevista una sanzione per gli enti nel cui interesse o vantaggio venga promosso, diretto, organizzato, finanziato o effettuato il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compiuti altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato italiano o di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.


La predetta fattispecie criminosa è integrata, tuttavia, solo laddove si verifichi, alternativamente, uno degli ulteriori presupposti di gravità previsti dall'art. 12, comma 3 del D.Lgs. n. 286/1998, ovvero: il fatto riguardi l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; la persona trasportata sia stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; la persona trasportata sia stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale; il fatto sia commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti; gli autori del fatto abbiano la disponibilità di armi o materie esplodenti.

Il 27 novembre 2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 167 con «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea Legge Europea 2017».

Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-terdecies, rubricato «razzismo e xenofobia». L'articolo citato prevede la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3 nel caso in cui l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti previsti.

Il 29 dicembre 2017 entra in vigore la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che introduce per la prima volta in maniera organica una disciplina sul c.d. "whistleblowing" ed inserisce regole restrittive sull'identità del segnalante, che non può mai essere rivelata. L'introduzione della L. 179/17 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 introducendo i commi 2-bis, 2-ter e 2-quater. In particolare, il comma 2-bis prevede che i modelli di organizzazione debbano contenere:

- uno o più canali (nonché un canale alternativo con modalità informatiche) che consentano di

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

presentare segnalazioni garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante;

- il divieto di ritorsioni o discriminazioni dirette o indirette nei confronti del segnalante;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il D.Lgs. n. 21 del 01 marzo 2018, entrato in vigore il 6 aprile, contiene «Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'articolo 1, comma 85, lettera q), della legge 23 giugno 2017, n. 103».

L'articolato normativo interviene dunque in più ambiti (tutela della persona, dell'ambiente, del sistema finanziario, reati di associazione di tipo mafioso e con finalità di terrorismo), abrogando disposizioni esterne al Codice penale e introducendone altre al suo interno.

In riferimento alla responsabilità degli enti, le novità riguardano la soppressione dell'articolo 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell'articolo 25-terdecies del Decreto 231, "Razzismo e xenofobia"), dell'articolo 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato invece nell'articolo 25-undecies, "Reati ambientali") e l'articolo 1 della L. 625/1979.

Inoltre, vengono modificati: l'articolo 601 del codice penale ("Tratta di persone") introducendo pene per equipaggio, ufficiale e comandante di navi utilizzate per la tratta delle persone, l'articolo 601-bis ("Traffico di organi prelevati da persona vivente"), introducendo pene per chi svolge opera di mediazione nel traffico di organi.

Le disposizioni abrogate non rimangono tuttavia prive di rilievo penale, poiché le medesime fattispecie vengono ora disciplinate all'interno del codice penale, in particolare nei nuovi articoli 604-bis ("Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa"), 452-quaterdecies ("Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti") e 270-bis.1 ("Circostanze aggravanti e attenuanti").

Le disposizioni modificate impattano sugli artt. 24-ter e 25-quinques del D.Lgs. 231/2001.

La Legge 9 gennaio 2019, n. 3 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la Pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" ha introdotto la fattispecie di "traffico di influenze illecite" prevista dall'art. 346-bis c.p., oltre ad inasprire le sanzioni interdittive previste per i reati di cui all'art. 25 del D.Lgs. 231/2001 e a rendere perseguibili a querela di parte il reato di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.).

In seguito, con la Legge 3 maggio 2019, n. 39 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizione sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014" ha inserito nel catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 – art. 25-*quaterdecies* - il reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi di azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.


Con due successivi interventi legislativi – dapprima il D.L. n. 124/2019 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili", convertito con modificazioni dalla Legge n. 157/2019 e il D.Lgs. n. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF) relativa alla lotta contro le frodi che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea - è stato ulteriormente ampliato il novero dei reati presupposto con l'inserimento nel D.Lgs. 231/2001 (segnatamente agli artt. 25-*quinquiesdecies* e 25-*sexiesdecies*) dei reati tributari di cui al D.Lgs. 74/2000 e di violazione delle disposizioni legislative in materia doganale e la modifica degli artt. 24 e 25 del medesimo Decreto, mediante l'introduzione di ulteriori delitti contro la pubblica amministrazione (es. abuso d'ufficio) e di frode in agricoltura di cui all'art. 2, L.n. 898/1986.

D.Lgs. 75/2020 introduce nel D.Lgs. 231/2001 un nuovo art. 25-*sexiesdecies* rubricato "Contrabbando".

D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184

In data 29 novembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 (in attuazione della legge delega 22 aprile 2021, n. 53 recante 'Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea'). In particolare, tale intervento si è reso necessario per adeguare la normativa nazionale alla Direttiva 17 aprile 2019, n. 2019/713/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dedicata alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti.

All'articolo 1 del decreto viene fornita una definizione delle fattispecie oggetto delle novità normative, e in particolare di 'strumento di pagamento diverso dai contanti', di 'dispositivo, oggetto o record protetto', di

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

‘mezzo di scambio digitale’ e di ‘valuta virtuale’.

Questo nuovo decreto legislativo ha modificato la rubrica e i commi dell’Art. 493-ter del regio decreto n.1398 del 19 ottobre 1930, ha inserito nel codice penale l’Art. 493-quater (Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti) e ha ampliato i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con l’inserimento, dopo l’articolo 25-octies, del Art. 25-octies.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti)

D.Lgs. n. 195/2021

Il Decreto (D.Lgs. n. 195/2021, attuativo della Direttiva Riciclaggio) ha ampliato i reati presupposto dei delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001) comprendendo anche fatti riguardanti denaro o cose provenienti da contravvenzione e, nel caso di riciclaggio e autoriciclaggio, anche i delitti colposi.

Decreto Legge 25 febbraio 2022, n. 13

Il 26 febbraio 2022 è entrato in vigore il Decreto Legge 25 febbraio 2022, n. 13 (c.d. “Decreto Frodi”) recante “Misure urgenti per il contrasto alle frodi e per la sicurezza nei luoghi di lavoro in materia edilizia, nonché sull’elettricità prodotta da impianti da fonti rinnovabili”.

In particolare, l’art. 2 del Decreto-legge in esame, rubricato “Misure sanzionatorie contro le frodi in materia di erogazioni pubbliche”, ha apportato alcune modifiche al codice penale e ha comportato la modifica dei seguenti reati richiamati dall’art. 24 del D. Lgs. 231/2001:


- viene estesa la descrizione della condotta che integra gli estremi del reato di malversazione di cui all’art. 316 bis c.p., ora rubricato “malversazione di erogazioni pubbliche”, e del reato di cui all’art. 316-ter c.p., ora rubricato “indebita percezione di erogazioni pubbliche”;
- viene ampliato l’oggetto del reato di Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.) mediante inserimento delle sovvenzioni oltre ai contributi, finanziamenti, mutui agevolati ed altre erogazioni; per tale reato è altresì prevista la confisca del denaro, dei beni e delle altre utilità ai sensi dell’art. 240 bis c.p.

Legge 9 marzo 2022 n. 22

In data 22 marzo 2022 è entrata in vigore la legge n.22 recante “Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale” con la quale nel Codice penale s’inserisce il titolo VIII-bis, rubricato “Dei delitti contro il patrimonio culturale”. La tutela dei beni culturali è centrale all’interno della nostra Costituzione ed attraverso questa legge il legislatore ha inteso razionalizzare il sistema penale inserendo all’interno del Codice penale norme contenute nel D.Lgs. n.42/2004 (Codice dei beni culturali e del paesaggio, c.d. Codice Urbani) e ha introdotto l’Art. 25 -septiesdecies e Art. 25– duodevicies.

Per quanto attiene al Codice penale s’introducono i seguenti articoli che prevedono nuove fattispecie di reato:

- 518-bis “Furto di beni culturali”;
- 518-ter “Appropriazione indebita di beni culturali”;
- 518-quater “Ricettazione di beni culturali”;
- 518-quinquies “Impiego di beni culturali provenienti da delitto”;
- 518-sexies “Riciclaggio di beni culturali”;
- 518-septies “Autoriciclaggio di beni culturali”;
- 518-octies “Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali”;
- 518-novies “Violazioni in materia di alienazione di beni culturali”;
- 518-decies “Importazione illecita di beni culturali”;
- 518-undecies “Uscita o esportazione illecite di beni culturali”;
- 518-duodecies “Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici”;
- 518-terdecies “Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici”;

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- 518-quaterdecies “Contraffazione di opere d’arte”; art. 518-quinquiesdecies “Casi di non punibilità”.
- Sono ulteriormente previsti i seguenti articoli:
- 518-sexiesdecies “Circostanze aggravanti”;
- 518-septiesdecies “Circostanze attenuanti”;
- 518-duodecimes “Confisca”.

Fanno anche ingresso norme che vanno a disciplinare la circostanza che una delle nuove fattispecie di reato sia commessa all’estero o che una persona sia trovata nel possesso di metal detector o altre apparecchiature all’interno di aree d’interesse archeologico: art. 518-undecies “Fatto commesso all’estero” e art. 707–bis “Possesso ingiustificato di strumenti per il sondaggio del terreno o di apparecchiature per la rilevazione dei metalli”. Ferme restando le contravvenzioni previste dagli artt.733 e 734 c.p., si abrogano alcuni periodi inseriti in norme contenute nel Codice penale (art. 635 e 639 c.p.) e alcuni articoli del Codice dei beni culturali (artt.170, 173, 174, 176, 177, 178, 179).

All’art. 4 della L.n.9/2022 viene anche disposta una modifica alla legge n. 394/1991 in materia aree protette, prevedendo che il sequestro di quanto adoperato per commettere gli illeciti possa essere disposto, in caso di flagranza, anche dagli addetti alla sorveglianza dell’area protetta.

D.Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023,.

Il 22 marzo 2023 è entrato in vigore il D. Lgs. 19/2023 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere”, che ha introdotto un nuovo reato presupposto.

In particolare, è stato inserito il delitto di “false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare” tra i reati societari previsti dall’art. 25-ter del Decreto 231.

D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 (whistleblowing) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Estensione a tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato, a prescindere dall’adozione del modello organizzativo 231, quanto già stabilito nel decreto attuativo della direttiva europea n. 1937 del 2019 sul whistleblowing in merito a violazioni, comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato

Gestione dei canali interni di segnalazione ad una singola persona, ad un ufficio interno autonomo, di un soggetto esterno autonomo o al responsabile della prevenzione della corruzione nel settore pubblico ove è prevista tale figura, come pure nella ipotesi di condivisione del canale e della sua gestione tra comuni diversi dai capoluoghi di provincia


Aggiunta di un canale di segnalazione esterna alle modalità di segnalazione interna già prevista per le organizzazioni che adottano un Modello 231 attivato dall’ANAC a cui ricorrere quando non è stata prevista, attivato o non conforme un canale di segnalazione interna, oppure il segnalante non ha avuto seguito alla sua segnalazione o ha motivi di ritenere che la sua segnalazione possa determinare rischio di ritorsione o che la violazione

La divulgazione pubblica ( a determinate condizioni) con l’uso di supporti di stampa, della televisione, della radio , dell’uso di Internet.

D.L. 10 agosto 2023 n.105 coordinato con la Legge di conversione n.137 del 9 ottobre.

Con la Legge n. 137 del 9 ottobre 2023, legge di conversione del Decreto Legge n. 105 del 10 agosto 2023 – c.d. “Decreto Giustizia”, è stato ampliato il novero dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

Nello specifico, sono stati inseriti i reati di cui agli artt. 353 c.p. e 353 bis c.p. all’interno dell’art. 24 del D.Lgs. 231/2001 e il reato di cui all’art. 512 bis c.p. all’interno dell’art. 25 octies.1 del medesimo Decreto Legislativo. L’art. 353 c.p. prevede il reato di turbata libertà degli incanti e punisce chiunque impedisce o turba gare nei

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto delle Pubbliche Amministrazioni attraverso l'uso di mezzi intimidatori (violenza o minaccia) oppure fraudolenti (doni, promesse o collusioni). È importante sottolineare che per consolidata giurisprudenza il reato in questione è configurabile in ogni situazione nella quale la Pubblica Amministrazione proceda all'individuazione del contraente mediante una gara, a prescindere dal nomen juris conferito alla procedura e anche in assenza di particolari formalità.

L'art. 353 bis c.p. prevede il reato di turbata libertà del procedimento di scelta del contraente e punisce chiunque turba mediante violenza, minaccia, doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti il procedimento per stabilire il contenuto di un bando pubblico al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente. La norma in esame punisce, quindi, le condotte antecedenti all'alterazione della libertà di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione. Inoltre, il reato di cui all'art. 353 bis c.p. costituisce un'ipotesi di reato di pericolo, che si consuma indipendentemente dall'effettivo conseguimento del risultato illecito e per il cui perfezionamento occorre il concreto pericolo per la correttezza della procedura di predisposizione del bando di gara.

L'art. 512 bis c.p. prevede il reato di trasferimento fraudolento di valori e punisce chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere l'applicazione delle norme in materia di confisca e degli altri mezzi di prevenzione patrimoniale oppure al fine di agevolare la commissione dei delitti di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio.

Legge n.206 del 27 dicembre 2023

Disposizioni organiche per la valorizzazione, la promozione e la tutela del made in Italy.

Modifica del testo dell'Art. 517 c.p. (Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci) che ha interessato sia l'Art.25-bis.1 (Delitti contro l'industria ed il commercio) del D.Lgs231/01 sia la fattispecie della Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) facente parte del Modello 231.

Legge n.6 del 22 gennaio 2024

Disposizioni sanzionatorie in materia di distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici e modifiche agli articoli 518-duodecies, 635 e 639 del codice penale.


Modifiche del testo del comma 3 dell'Art.518-duodecies (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici) facente parte della fattispecie dei reati previsti dall'Art. 25-septesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale) D.Lgs 231/01.

### Scopo e principi del Modello Organizzativo

Scopo del presente Modello Organizzativo è quello di costruire un sistema strutturato e organico di protocolli nonché di predisporre attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto eliminare o quanto meno ridurre il rischio di commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal D.lgs. 231/2001.

Mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente proceduralizzazione delle stesse, il Modello si propone la finalità di:

- 1- Rafforzare la propria determinazione nel diffondere la cultura del rispetto delle regole e ribadire che ogni forma di comportamento illecito viene fortemente condannata dalla Società in quanto (anche nel caso in cui l'Ente fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contraria, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui l'Ente intende attenersi nell'espletamento della propria attività;
- 2- Consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati.
  - o Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito da cui può derivare non soltanto una responsabilità personale (sia essa di natura civile, penale, amministrativa, disciplinare) ma anche una responsabilità diretta in capo all'Ente.

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

Sotto un profilo metodologico, i criteri che reggono la costruzione e l'attuazione del Modello sono:

- 3- La mappatura delle “**aree di attività a rischio**” vale a dire quelle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 4- La previsione di specifici **protocolli** volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 5- La specificazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- o L'affidamento all'**Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e destinatario delle informazioni provenienti dalle strutture dell'Ente, di compiti di supervisione sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- 6- L'adozione di un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare la violazione delle misure indicate nel Modello;
- 7- L'applicazione del **Codice Etico** che prevede l'insieme dei principi fondamentali di comportamento dell'Ente e dei propri dipendenti, amministratori e collaboratori nell'esercizio di tutte le attività;
- 8- L'attività di **diffusione e formazione** a tutti i livelli delle regole comportamentali e dei protocolli istituiti.

L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categorie, comunicati al Ministero della Giustizia ed approvati dallo stesso.

Per questo motivo, per la redazione del presente documento si è fatto riferimento alle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001” proposte da CONFINDUSTRIA, secondo l'ultima versione adottata nel giugno 2021.

#### Metodo di lavoro seguito per la redazione del modello


Il modello organizzativo espresso nel presente documento è stato redatto utilizzando il seguente metodo di lavoro:

- o Analisi dei documenti identificativi dell'Ente: statuto, deleghe e procure, organigrammi;
- o Analisi dei documenti espressivi del funzionamento e controllo dell'Ente: procedure, Regolamenti vari;
- o Interviste ai referenti di tutte le aree aziendali, con particolare approfondimento dei processi potenzialmente a rischio;
- o Identificazione delle aree a rischio reato, con riferimento a tutti i reati previsti dal Decreto;
- o Valutazione della gravità del rischio connesso, tenendo in considerazione le procedure ed i controlli già operativi nell'Ente;
- o Identificazione delle modalità operative per prevenire, evitare o minimizzare l'accadimento dei reati, con definizione di specifici provvedimenti (protocolli);
- o Condivisione dell'analisi rischi e protocolli con il Management; identificazioni delle aree a maggior rischio e conseguente stesura del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e delle relative parti speciali;
- o Identificazione dell'Organismo di Vigilanza;
- o Definizione delle attività formative rivolte ai destinatari del Modello Organizzativo.

#### Destinatari del presente Modello Organizzativo

Il modello organizzativo espresso nel presente documento, così come il Codice Etico, si applica a tutto il personale dipendente della Società, agli amministratori, ai revisori ed a tutti coloro che operano in



	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

nome e per conto dell'Ente, ivi compresi altri collaboratori e fornitori (di seguito, complessivamente, i "Destinatari"), per le misure e le prescrizioni pertinenti all'attività della Società.

## 2. DESCRIZIONE DELLA SOCIETA'

La Società è stata costituita il 20 Aprile 2023 e svolge attività di somministrazione di manodopera. Attualmente ha diverse sedi distribuite sul territorio italiano.

E' autorizzata a svolgere l'attività con autorizzazione ministeriale provvisoria del 28 Novembre 2023 n. 141.

### *Oggetto Sociale*

---

La Società ha per oggetto principale la "somministrazione di lavoro", ovvero la fornitura professionale di manodopera per lo svolgimento di tutte le attività di cui all'Art.20 del D.lgs. n.276/2003, la

"intermediazione" ai sensi dell'Art. 2 comma 1 lettera b) del D.lgs. 276/2003 e s.m.i.

Per maggiori dettagli si rimando all'Atto costitutivo allegato al presente Modello Organizzativo.

### *Corporate Governance dell'Ente*

---

La Governance della Società è basata su un modello in cui la gestione è affidata ad un Amministratore Unico.

**L'Assemblea** composta da un socio Unico.

L'Amministratore Unico (**AU**) è eletto dall'Assemblea dei soci e detiene i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società ed è il Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 .

I dettagli dei poteri di ogni singola funzione sono riportati nello statuto parte integrante del presente documento.

#### **Procure**

È presente procura notarile allegata al presente modello.

### *Struttura dei controlli interni alla Ente e Sistemi di Gestione*


---

La Società adotta un'organizzazione, modalità operative e strumenti di controllo interni che agiscono per assicurare il rispetto di leggi e norme dello Stato italiano e i regolamenti interni.

La Società implementa un sistema di controllo interno, applicato attraverso un processo che coinvolge tutte le funzioni aziendali, con lo specifico intento di garantire la conformità (Compliance) ai requisiti della legge e per migliorare la rispettabilità e il reporting.

Questa attività di controllo intende indirizzare le seguenti attività:

- identificazione e valutazione dei rischi;
- descrizione dell'ambiente di controllo.

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

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

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

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, a tutela della propria posizione ed immagine, 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 fornitori.

A tal fine, sebbene l'adozione del modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'Amministratore Unico della Società 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 della Società, 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, la Società ha predisposto una mappa delle attività aziendali 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.


La Società, a seguito di quanto emerso dall'analisi dei rischi del Febbraio 2024, ha stabilito di procedere con l'implementazione delle parti speciali del Modello per i reati di:

Reato – Categoria di reato presupposto
ART. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
ART. 25 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio
ART. 25 - quinquies - Delitti contro la personalità individuale
ART. 25 - septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
ART.25 - duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
ART.25 – quinquiesdecies - Reati tributari

#### *Elementi fondamentali del Modello*

Con riferimento alle prescrizioni individuate dal legislatore nel Decreto ed a quanto già indicato al capitolo 1, i punti fondamentali per la definizione del Modello possono essere così riassunti:



	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- Mappatura delle attività aziendali “sensibili” ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali “sensibili”, a garantire le esigenze di controllo;
- 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 dell’Ente una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico;
- Configurazione 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;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali 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 aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

#### *Aggiornamento del Modello e dei documenti allegati e/o richiamati e dovericonnessi*

---

Il presente modello, il Codice Etico, lo Statuto, la Procedura per la gestione delle segnalazioni e la tutela del segnalante vengono aggiornati mediante deliberazione dell’Amministratore Unico.


Gli altri documenti allegati al presente modello o che costituiscono parte integrante e richiamati in calce all’indice vengono verificati e approvati sempre dall’Amministratore Unico.

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

## **4. PRINCIPI DI CONTROLLO NELLE AREE DI ATTIVITA’ 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 aziendale, 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 aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell’integrità del patrimonio aziendale;
- 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 aziendali 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

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);

- o chiara definizione della responsabilità delle attività;
- o esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
- suddivisione dei compiti (c.d segregation of duties): 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:

- Organigramma generale
- Procedure ed istruzioni operative che hanno attinenza con i reati previsti dal D.Lgs 231/2001.

## 5. ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

L'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 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 societari.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico che, con apposita delibera, ne definisce la composizione, gli emolumenti e definisce un budget di spesa che sarà assegnato annualmente.

Resta in carica tre anni.

I componenti dell'Organismo di vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione dell'Amministratore Unico.


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 l'Azienda e sono in posizione tale da non configurarsi, nella loro maggioranza, come dipendenti gerarchicamente dai responsabili delle aree operative; l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff – come meglio si dirà in seguito – con l'Amministratore Unico; ha poteri di ispezione, di controllo e di accesso alle informazioni aziendali rilevanti e deve essere dotato di autonomia economica per la propria attività;

**2. molteplicità di professionalità** nell'espletamento dei suoi compiti. 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 societaria;

**3. continuità di azione** sia nell'attività di vigilanza che nella costituzione di uno stabile riferimento aziendale 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

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

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 dalla Società, si è ritenuto opportuno identificare tale organismo come segue:

- l'Organismo di Vigilanza ha una struttura monocratica, composta di un membro che garantisce in i requisiti sopra indicati;
- L'Amministratore Unico, 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 all'Amministratore Unico 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 nomina del presidente;
  - b) le modalità di riunione e le maggioranze necessarie per le deliberazioni;
  - c) le modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri e dei doveri dell'Organismo;
  - d) le modalità di verbalizzazione e di conservazione dei verbali delle riunioni;
  - e) le modalità di gestione dei conflitti di interesse.

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

A metà anno di mandato 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 e/o inviata all'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico può comunque convocare in ogni momento l'OdV.

### 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 aziendale, 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 Amministratore Unico.

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;

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- 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 aziendali 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 dei modelli stessi, 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 sociale 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 aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività della Società rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative societarie.


#### 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 e cassetta per messaggi nelle sedi della Società.

Tutti i dipendenti, i dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini Sociali sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza 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 di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- Rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- Notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, 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;

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

▪ Anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e alle procedure aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto.

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 dei fatti segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

L'OdV può inoltre chiedere ai Responsabili degli Uffici di inviare report sulle attività da loro svolte (ad hoc o già esistenti in azienda).

### Tutela del segnalante

La Società ha definito apposita procedura di segnalazione verso l'Organismo di vigilanza.

NATIONAL JOB a seguito dell'entrata in vigore il 30 marzo 2023 del decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica (cd. Direttiva Whistleblowing) ha adottato apposita procedura.

NATIONAL JOB ha identificato come Gestore del Canale della segnalazione un dipendente della Società.

Tali modalità di contatto con l'OdV sono state comunicate a tutto il personale dipendente e somministrato attraverso apposita comunicazione scritta.


Al fine di tutelare l'identità del segnalante l'indirizzo di posta elettronica per la segnalazione [segnalazioni.nj@gmail.com](mailto:segnalazioni.nj@gmail.com) è su dominio esterno alla Società e la password è conosciuta solo dal Gestore del canale. Tutte le segnalazioni relative al D.Lgs n. 231/2001 inviate alla casella di posta elettronica saranno inoltrate alla mail personale dell'OdV. L'OdV avrà cura di mantenere la segretezza delle informazioni di cui verrà a conoscenza.

Per l'archivio della documentazione cartacea (tra cui verbali ispettivi, istruttorie, raccolta di segnalazioni, mail ecc.) la Società mette a disposizione apposito armadio dotato di chiave. La chiave dovrà essere custodita dai membri dell'OdV e dal segretario (se previsto).

Per quanto concerne l'archivio elettronico dei documenti dell'OdV sono conservati esternamente alla Società.

L'Organismo di Vigilanza deve agire in modo da scoraggiare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutelare la riservatezza dei fatti segnalati, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e del personale accusato con dolo o colpa grave.

L'art.6 c. 2-quater del D.Lgs.231/01, modificato con la L.179 del 2017, precisa inoltre come il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo così come sono nulli i mutamenti di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante come da apposita procedura.

Nel medesimo comma è previsto che sia onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

In apposita procedura vengono descritte le modalità operative che il segnalatore deve adottare per:

- effettuare la segnalazione, compreso l'indirizzo di posta elettronica da utilizzare;
- tutelarsi in caso subisca licenziamento, sanzioni e più in generale discriminazioni a causa della segnalazione effettuata.

## 6. RILEVAZIONI DELLE VIOLAZIONI

### *Rilevazione delle violazioni per i lavoratori dipendenti e per i somministrati*

---

Spetta a ciascun Responsabile della Società rilevare eventuali violazioni del presente Modello Organizzativo e del Codice Etico da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa. Spetta all'Amministratore Unico in funzione della dipendenza gerarchica rilevare eventuali violazioni da parte del personale che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative alle proprie dipendenze. Il verificarsi di eventi e il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti di violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

### *Rilevazione delle violazioni per i collaboratori*

---

Spetta a ciascun Responsabile della Società 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, agenti, ...). Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione devono essere segnalati all'Organismo di Vigilanza.

### *Rilevazione delle violazioni per gli organi sociali*


---

Eventuali violazioni al presente Modello Organizzativo ed al Codice Etico poste in essere dall'Amministratore Unico, possono essere rilevate dall'OdV che, qualora rilevi la violazione, la segnalerà all'Assemblea.

### *Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza dell'identità del segnalante*

---

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza del segnalante (senza necessariamente conoscerne il segnalante) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

tali fatti.

### *Rilevazione delle violazioni in merito alla segretezza delle segnalazioni o segnalazioni infondate*

Chiunque sia a conoscenza di tentativi atti a violare la riservatezza della segnalazione (senza necessariamente conoscerne il contenuto) è tenuto a sua volta ad avvisare l'OdV dell'esistenza di tali fatti. Stesso obbligo si applica a chi è venuto a conoscenza di segnalazioni infondate o dolose.

## **6.1 ISTRUTTORIA DI SEGNALATE VIOLAZIONI**

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

L'OdV, con l'eventuale collaborazione di consulenti esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 6, o in relazione a qualunque circostanza che dovesse essere rilevata in merito a violazioni del presente Modello

Organizzativo e del 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 della Società.

### *Istruttoria di segnalate violazioni per i collaboratori esterni e per gli organi sociali*


L'OdV, con l'eventuale collaborazione di consulenti esterni, svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 6, 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.

### *Adozione delle sanzioni e dei provvedimenti*

A conclusione dell'istruttoria l'Organismo di vigilanza consegna un rapporto sugli esiti dell'attività



	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

svolta all'Amministratore Unico che, ove ritenga sussistente la violazione segnalata adotterà il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi del successivo capitolo 8. Per l'ipotesi di violazione commessa dall'Amministratore Unico l'OdV propone i provvedimenti da adottare all'Assemblea.

## 7. SANZIONI

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 come, a puro titolo di esempio, le violazioni alla riservatezza delle segnalazioni così come la violazione dell'identità del segnalante (e la discriminazione dello stesso) o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'Ente, 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.

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.

Si considerano violazioni importanti e come tali saranno sanzionate, le violazioni delle misure di tutela delle segnalazioni e/o del segnalante così come le segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Il sistema disciplinare viene controllato dall'Organismo di Vigilanza, che si avvale della collaborazione dell'Amministratore Unico.

Spetta all'Amministratore Unico, eventualmente supportato da consulenti esterni, l'accertamento delle infrazioni al sistema disciplinare in vigore per il personale, l'adozione di provvedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni.

### *Sanzioni per i lavoratori dipendenti e per i Somministrati*


I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti e dei somministrati, 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 e somministrati esse rientrano e non eccedono quelle previste dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) e 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 e/o recidività 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.



	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

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:

- a) ammonizione scritta;
- b) sospensione dal servizio;
- c) licenziamento senza preavviso;
- d) licenziamento di diritto.

#### ***Ammonizione Scritta***

---

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- Viola 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 dalla Società a conoscenza dei propri dipendenti.

#### ***Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione sino a tre giorni***

---

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- Viola più volte nello stesso anno le disposizioni interne previste o adotti, 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 una non osservanza delle disposizioni portate dalla Società a conoscenza dei propri dipendenti;
- Effettua segnalazioni infondate con colpa grave.

#### ***Sospensione dal servizio da quattro a dieci giorni con privazione della retribuzione per il periodo previsto dal CCNL***

---

Questa sanzione si applica al dipendente e ai somministrati 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 dell'Ente, arrechi un danno oggettivamente quantificabile alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni dell'Ente.
- Effettua ripetute segnalazione infondate con colpa grave.
- Viola le misure di tutela del segnalante o tenta di violarle.

#### ***Licenziamento per giusta causa (licenziamento in tronco, licenziamento di diritto)***

---

Questa sanzione si applica al dipendente che:

- Viola più volte nello stesso anno le disposizioni interne previste o adotti comportamenti contrari all'interesse dell'Ente che possono arrecare danno oggettivamente quantificabile o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo dell'integrità dei beni.
- Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente delle misure previste dal Decreto.

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- Venga condannato per un Reato regolamentato all'interno del Decreto.
- Effettua discriminazioni nei confronti del segnalante.
- Effettua segnalazioni infondate con dolo.

#### *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 dei dirigenti della Società.

In ogni caso per le stesse violazioni commesse da un dirigente, si applicheranno provvedimenti più severi rispetto a quelli applicati ad un dipendente non dirigente.

#### *Misure nei confronti dell'Amministratore Unico*

---

In caso di violazione del Modello Organizzativo o Codice Etico da parte dell'Amministratore Unico della Società, l'Organismo di Vigilanza assumerà le opportune iniziative quali la convocazione dell'Assemblea che provvederà agli opportuni provvedimenti in merito come, ad esempio, la definizione di idonee misure.

#### *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 i collaboratori esterni e comunque per i fornitori sono definite clausole risolutive a tale riguardo.

I collaboratori esterni e i fornitori in genere debbono accettare esplicitamente (così come i dipendenti, i Dirigenti, il Direttore Generale e il Collegio dei Revisori) il Codice Etico.

## **8. FORMAZIONE DEL PERSONALE**


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

---

La Società tramite l'Ufficio Risorse Umane dà diffusione alla documentazione relativa al Codice Etico ed al Modello Organizzativo anche tramite la rete informatica aziendale (intranet).

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, la Società intende attuare la di seguito descritta l'attività formativa strutturata su tre livelli, **sistematica e obbligatoria** e di seguito descritta, che si rivolge a tutti coloro che operano nella Società e agiscono per conto di essa. La formazione è coordinata dall'Ufficio Risorse Umane.

**1) Formazione/informazione iniziale rivolta a tutti i dipendenti e ad altri collaboratori esterni che operano in modo continuativo con la Società** (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

e comunque per tutti i neoassunti):

- il Codice Etico;
- il Modello Organizzativo;
- l'Organismo di Vigilanza: sue attività e modalità di relazione con lo stesso;
- il Sistema sanzionatorio.

Successivamente, con cadenza biennale e in occasione di cambiamenti significativi, sarà predisposta una nota di aggiornamento/richiamo.

**2) Formazione rivolta al personale operante nelle aree sensibili** (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neoassunti) avente ad oggetto:

- 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'Odv e modalità di relazione con lo stesso;
- il ruolo del management.

Successivamente, con cadenza biennale e in occasione di aggiornamenti, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- Eventuali aggiornamenti apportati al 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 dovranno effettuare 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 dall'Ufficio Personale.

**3) Formazione rivolta all'Alta direzione** (al momento dell'adozione del Modello Organizzativo e comunque per tutti i neo assunti):

- Introduzione al D.Lgs.231/2001;
- Il Codice Etico;
- Il Modello Organizzativo;
- Risultato dell'analisi dei rischi: aree identificate;
- Protocolli definiti;
- Sistema sanzionatorio;

	<b>NATIONAL JOB</b>		
	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>Rev. 01</b>	<b>Data 18 Marzo 2024</b>

- Attività dell’Odv e modalità di relazione con lo stesso;
- Il ruolo del management.

Successivamente, con cadenza **annuale** e in occasione di aggiornamenti, è previsto un intervento di aggiornamento che tratta i seguenti argomenti:

- Eventuali aggiornamenti apportati al Modello Organizzativo;
- Conseguente modifica di Procedure/protocolli;
- Analisi approfondita 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 dall’Ufficio Personale.

\*