

INJOB FORMULA SRL

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO,
EX ART. 6 D. LGS. 231/01**

(Versione n. 1 – Testo approvato dall'Amministratore Unico in data **3 luglio 2017**)

SEDE LEGALE
Via Germania n1 37136 – Verona (VR)

INDICE

PAG.

DEFINIZIONI	5
REGISTRO MODIFICHE	6
PARTE GENERALE	7
CAPITOLO 1. - IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	8
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni	8
1.2 Tipologia di sanzioni da comminare all'ente	8
1.2.1 Sanzioni pecuniarie	8
1.2.2 Sanzioni interdittive	9
1.2.3 Confisca	9
1.2.4 Pubblicazione della sentenza di condanna	10
1.3 Tipologia dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 - ALLEGATO 1	10
1.4 Delitti tentati	10
1.5 Vicende modificative dell'ente	10
1.6 Reati commessi all'estero	11
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	12
3. DESCRIZIONE DI INJOB FORMULA SRL	13
3.1 Attività della società	13
3.2 Descrizione del "Gruppo" di INJOB SPA	13
4. IL MODELLO DI INJOB SPA	14
4.1 Funzione e scopo del Modello	14
4.2 Caratteristiche del Modello	14
4.3 Metodologia seguita per l'individuazione delle attività sensibili	15
4.4 Studio ed esame della documentazione	15
4.5 Individuazione attività sensibili	15
4.6 Identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio	15
4.7 Gap analysis	15
4.8 Redazione e diffusione del Modello organizzativo e gestionale	16
4.9 Come è strutturato il Modello	16
5. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	17
5.1 Diffusione	17
5.2 Formazione	17
5.3 Rapporti con la società controllante INJOB SPA - Il Modello nell'ambito del "Gruppo" - diffusione	18
5.3.1 I rapporti infragruppo	19
5.4 Informativa tra Organismi di Vigilanza (controllata - controllante)	19
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	20
6.1 Introduzione	20
6.2 Sistema sanzionatorio	21
6.2.1 Dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti	21
6.2.2 Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti	21
6.2.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali	22
6.2.4 Procedura di irrogazione delle sanzioni	22
6.2.5 Misure nei confronti dell'amministratore	23
6.2.6 Misure nei confronti dei collaboratori	23
6.2.7 Membri dell'Organismo di Vigilanza	23
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
7.1 Identificazione dell'OdV	24
7.2 Nomina e composizione dell'OdV	24

7.3 Durata in carica, rinuncia, sostituzione e revoca dei membri dell'OdV	25
7.4 Obblighi di riservatezza	26
7.5 Funzione e poteri dell'OdV	26
7.6 Obblighi di informazione nei confronti dell'OdV	27
7.7 Raccolta e conservazione delle informazioni	29
8. METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	30
8.1 Il danno potenziale	30
8.2 La minaccia effettiva	30
8.3 Il rischio lordo e netto	31
ALLEGATI	32
1) ELENCO REATI PRESUPPOSTO AGGIORNATO ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX DLGS 231/01 FORNITO DA AODV	32
2) ESTRATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE ADOTTATO DALLA SOCIETÀ CONTROLLANTE INJOB SPA.	32

DEFINIZIONI

- "**Aree a rischio reato**": le aree di INJOB FORMULA SRL a rischio di commissione dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- "**Attività Sensibili**": le attività, le operazioni e gli atti di INJOB FORMULA SRL a rischio di commissione di uno o più reati nell'ambito delle Aree a rischio reato;
- "**CCNL**": il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti ed applicato ad entrambe le categorie da parte di INJOB FORMULA SRL (CCNL DEL COMMERCIO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI);
- "**Collaboratori**": i collaboratori esterni, i consulenti, i partner commerciali e gli altri soggetti che agiscono in nome e/o per conto di INJOB FORMULA SRL, in forza di un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato;
- "**Decreto**" o "**D. Lgs. 231/01** ": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni;
- "**Destinatari**": i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Collaboratori e l'Organismo di Vigilanza, destinatari del Modello;
- "**Dipendenti**": i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con INJOB FORMULA SRL;
- "**Modello**": il Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dall'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/01;
- "**Organi Sociali**": l'Amministratore Unico e l'Assemblea dei soci di INJOB FORMULA SRL;
- "**Organismo di Vigilanza**" o "**OdV**": organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- "**P.A.**": la Pubblica Amministrazione, come da concetto desunto dal codice penale, ai sensi del quale (artt. 357, 358 e 359 c.p.) rientrano in tale categoria: i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità.
- "**Reati**" le fattispecie di reato tassativamente previste dal D. Lgs. 231/01 e da successivi interventi legislativi.
- "**INJOB FORMULA**" o "**Società**": INJOB FORMULA SRL (CF 03556010233), con sede legale in Via Germania n1 37136 – Verona (VR).

REGISTRO DELLE MODIFICHE

N° REVISIONE	DESCRIZIONE/MOTIVAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO (modificazioni normativo e/o organizzative)	DATA REVISIONE
1.0	PRIMA EMISSIONE	3 luglio 2017

PARTE GENERALE

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI

Il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, dal titolo "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per determinati reati o illeciti amministrativi commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti "apicali");
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità dell'ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, che, pertanto, resta regolata dal diritto penale comune.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere, nella repressione di alcuni illeciti penali, gli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso.

Il Decreto ha inteso, pertanto, costruire un modello di responsabilità dell'ente conforme a principi garantistici, ma con funzione preventiva: di fatto, attraverso la previsione di una responsabilità da fatto illecito direttamente in capo alla società, si vuole sollecitare quest'ultima ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

1.2 - TIPOLOGIA DI SANZIONI DA COMMINARE ALL'ENTE

Le sanzioni in cui può incorrere l'ente che abbia violato le prescrizioni di cui al Decreto sono riportate nei successivi paragrafi.

1.2.1 - SANZIONI PECUNIARIE

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

- a) determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000;
- b) attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,22 ad un massimo di € 1.549,37 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370.

Inoltre, l'art. 25-sexies D. Lgs. 231/01 prevede che, in caso di prodotto o profitto di rilevante entità conseguito dall'ente, la sanzione possa essere aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado della responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

1.2.2 - SANZIONI INTERDITTIVE

Si tratta di sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato. In particolare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima.

1.2.3 - CONFISCA

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato. Se la confisca del prodotto o

del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.2.4 - PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

1.3 - TIPOLOGIA DEI REATI RILEVANTI AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

I reati cd. "presupposto" sono elencati nell'**Allegato (1)**.

1.4 - DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo (Secondo l'art. 56, comma 1, del c.p. risponde di delitto tentato "Chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto...se l'azione non si compie o l'evento non si verifica") dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-novies), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5 - VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'Ente anche in relazione alle sue vicende modificative quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda. Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'Ente con il suo patrimonio.

Gli artt. 28-33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D.Lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D.Lgs. 231/2001). L'Ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle Società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui

ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Gli artt. 31 e 32 del D.Lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio e la rilevanza ai fini della reiterazione.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D.Lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.6 REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D.Lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 231/01 e della L. 146/06 e nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p..
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità, qualora l'ente dimostri che:

- (a) l'organo dirigente dell'ente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, "modelli di organizzazione e di gestione" idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- (b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un "organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
- (c) le persone che hanno commesso l'illecito hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- (d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che i modelli di organizzazione e gestione debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 1) individuare le attività nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi gli illeciti previsti;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione agli illeciti da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali illeciti;
- 4) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- 5) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le caratteristiche essenziali indicate dal Decreto per la costruzione del modello di organizzazione e gestione si riferiscono, a ben vedere, ad un tipico sistema aziendale di gestione dei rischi.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede, infine, che i modelli di organizzazione e gestione possano essere adottati, garantendo le esigenze sopra elencate, sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (c.d. Linee Guida), comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire gli illeciti.

3.1 – ATTIVITÀ DELLA SOCIETÀ

IN JOB FORMULA SRL si occupa di progettazione e realizzazione di corsi di formazione professionale rivolti al mercato, nonché di pianificazione e realizzazione di progetti di formazione aziendale finanziati attraverso il fondo "Forma.Temp" e/o altri fondi di settore, ideando, progettando e realizzando la Formazione come veicolo attraverso il quale domanda e offerta s'incontrano, rispondendo alle esigenze degli specifici profili professionali espressi dalle aziende, realizzando e gestendo, anche attraverso il fondo Forma.Temp, interventi formativi mirati ad una immediata operatività sulle competenze acquisite.

La società offre un servizio di consulenza mirato a:

- soddisfare i fabbisogni di professionalità provenienti dalle Aziende;
- rispondere alle richieste di occupazione dei lavoratori.

3.2 – DESCRIZIONE DEL "GRUPPO" DI INJOB SPA

INJOB FORMULA SRL dal 2016 è interamente controllata dalla società INJOB SPA.

Nell'ambito di tale organizzazione, INJOB FORMULA SRL si avvale di alcune funzioni di staff assicurate dalla controllante INJOB SPA, una *international recruitment company* multiculturale, dinamica e vivace con sede a Verona e presente in Europa e Stati Uniti che si occupa di ricerca di professionisti qualificati e di *placement* con soluzioni contrattuali a tempo determinato e indeterminato nei settori del *Fashion & Luxury; Food & Beverage; Machinery & Industrial Products; Bank & Insurance; IT & Digital; Chemical & Pharmaceutical; Consumer Goods; Furniture & Design*.

La Società si occupa di realizzare corsi di formazione destinati a candidati ed a lavoratori somministrati da parte della controllante INJOB SPA. Tali corsi vengono finanziati dal fondo Forma.Temp.

4.1 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

La Società è sensibile alle aspettative dei propri azionisti e degli *stakeholders*, in quanto è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Organi Sociali.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate Governance* della Società, in quanto limitano il rischio di commissione dei reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/01; pertanto, scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione di attività sensibili e dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai Destinatari.

4.2 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Caratteristiche del presente Modello sono l'efficacia, la specificità e l'attualità.

L'efficacia

L'efficacia del Modello dipende dalla sua idoneità in concreto ad elaborare meccanismi di decisione e di controllo tali da eliminare – o quantomeno ridurre significativamente – l'area di rischio da responsabilità. Tale idoneità è garantita dall'esistenza sia di meccanismi di controllo idonei ad identificare le anomalie del sistema sia di strumenti di intervento tempestivo per efficacemente contrastare le anomalie.

La specificità

La specificità del Modello ne determina l'efficacia:

1. specificità delle Attività Sensibili, ex art. 6, comma 2, lett. a), D. Lgs. 231/01, che impone una "mappatura" delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
2. specificità dei processi di formazione delle decisioni dell'ente e dei processi di attuazione nelle "attività sensibili", ex art. 6, comma 2, lett. b), D. Lgs. 231/01.

L'attualità

Il Modello è idoneo a ridurre i rischi da reato solo se costantemente adattato alla struttura e all'attività d'impresa; per questo motivo la disposizione di cui all'art. 6, D. Lgs. 231/01 attribuisce all'Organismo di Vigilanza il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

L'art. 7 del Decreto, invece, stabilisce che è necessaria una verifica periodica del Modello per una sua efficace attuazione; del pari, si deve procedere ad una sua modifica allorquando siano scoperte violazioni, oppure intervengano modifiche nell'attività o nella struttura organizzativa della società.

4.3 METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01.

4.4 STUDIO ED ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE

Nel corso di tale fase, INJOB FORMULA si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi della seguente documentazione:

- statuto;
- organigramma;
- *job description*;
- poteri, deleghe e procure;
- procedure;
- contrattualistica rilevante;
- Documento di Valutazione del Rischio;
- GAP Analysis predisposta dall'RSPP;
- manuale operativo.

4.5 INDIVIDUAZIONE ATTIVITÀ SENSIBILI

Tale attività è stata attuata attraverso l'analisi della struttura aziendale, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ciascuna ipotesi di reato indicata dalla legge.

Al fine di poter identificare le aree aziendali a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono state condotte interviste dirette ai responsabili di ciascuna singola area aziendale. A conclusione di tale fase, dall'analisi delle risposte fornite in sede di intervista, è emersa la sussistenza di profili di rischio di commissione di ipotesi di reato individuate dalla legge.

4.6 IDENTIFICAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO

Tale attività ha avuto lo scopo di individuare, tramite interviste dirette ai responsabili delle aree aziendali a rischio, le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

4.7 GAP ANALYSIS

In seguito all'identificazione ed all'analisi dei presidi a rischio già presenti, INJOB FORMULA si è concentrata proprio sul confronto tra la situazione di rischio e detti presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D. Lgs. 231/01, al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

4.8 REDAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

Nell'ultima fase, l'attività di INJOB FORMULA si è concentrata sulla redazione del Modello di organizzazione e gestione.

4.9 COME È STRUTTURATO IL MODELLO

Il presente Modello è costituito dai seguenti documenti:

- 1) una "**Parte Generale**", contenente l'insieme delle regole e dei principi generali dettati dal Modello;

ALLEGATI:

- 1) Elenco dei reati presupposto;
 - 2) Estratto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla società controllante INJOB SPA.
- 2) una "**Parte Speciale**", predisposte per alcune categorie di reato contemplate nel D.Lgs. 231/01 e ipotizzabili in relazione all'attività svolta dalla Società, ossia:
 - A. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CONTRO IL PATRIMONIO;
 - B. REATI SOCIETARI;
 - C. REATI DI RICICLAGGIO, RICETTAZIONE E UTILIZZO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA;
 - D. REATI IN MATERIA DI IGIENE E SICUREZZA;
 - E. REATI INFORMATICI;
 - F. REATI CONTRO IL DIRITTO D'AUTORE;
 - G. REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA;
 - H. REATI AMBIENTALI;
 - I. REATI DI SFRUTTAMENTO DELLA MANODOPERA CLANDESTINA;
 - N. REATI TRANSAZIONALI;
 - P. REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.

Dall'analisi volta alla identificazione delle attività sensibili e delle risposte fornite in sede di intervista, infatti, appare solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile il rischio relativo alla commissione dei seguenti reati:

- L. REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO;
- M. REATI FINANZIARI;
- O. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE;
- Q. REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.

CAPITOLO 5 - FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei Destinatari, sia già presenti in azienda sia da inserire in futuro. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle Attività Sensibili.

5.1 DIFFUSIONE

Una copia del Modello viene consegnata a tutti i Dipendenti e a tutti i componenti degli Organi Sociali. I Dipendenti, gli Organi Sociali e i nuovi assunti saranno tenuti a rilasciare alla Società una dichiarazione sottoscritta ove si attesta la presa visione e l'integrale conoscenza del modello e l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello 231/01 con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello 231/01, lo stesso è reso disponibile sul sito della Società. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello 231/01, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello 231/01 con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di amministrazione in collaborazione con l'OdV, pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti ai Destinatari.

5.2 FORMAZIONE

L'attività di formazione, volta a diffondere la conoscenza del Modello, è rivolta a tutti i Dipendenti e Organi Sociali e, ove necessario o opportuno, viene differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Tutti i programmi di formazione avranno un contenuto minimo comune consistente nell'illustrazione dei principi del D. Lgs. 231/01, degli elementi costitutivi il Modello, delle singole fattispecie di Reati c.d. presupposto e dei comportamenti considerati sensibili in relazione al compimento dei reati sopra citati.

In aggiunta a questa matrice comune, ogni programma di formazione sarà modulato al fine di fornire ai suoi fruitori gli strumenti necessari per il pieno rispetto del dettato del Decreto, in relazione all'ambito di operatività e alle mansioni dei soggetti destinatari del programma stesso.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria ed il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'OdV.

La mancata partecipazione non giustificata ai programmi di formazione comporterà l'irrogazione di una sanzione disciplinare che sarà comminata secondo le regole indicate nel capitolo 6 del presente Modello.

Tutti i Dipendenti che rivestono la qualifica di dirigente e i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi irregolarità, violazione o inadempimento ai principi contenuti nel presente Modello all'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Dipendente che riveste la qualifica di dirigente e il responsabile di ciascuna funzione aziendale non rispetti i suddetti obblighi, sarà sanzionato in conformità alla propria posizione gerarchica all'interno della Società secondo quanto previsto nel successivo capitolo.

In relazione alla comunicazione del Modello, la Società si impegna a:

- diffondere il presente Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione su eventuale intranet aziendale, se presente, anche se sotto forma di estratto per la sola Parte Generale;
- organizzare specifici incontri formativi ove illustrare il D. Lgs. 231/2001 e, di volta in volta, le integrazioni introdotte dal legislatore, e le conseguenti modifiche al Modello;
- diffondere il Modello adottato dalla società controllante INJOB SPA, seppur sotto forma di estratto.

5.3 – RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CONTROLLANTE INJOB SPA – IL MODELLO NELL'AMBITO DEL "GRUPPO" – DIFFUSIONE

La società controllante, INJOB SPA, ritenendo di primaria importanza assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a salvaguardia del ruolo istituzionale proprio e delle società controllate, ha ritenuto pienamente conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di principi generali per l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

INJOB SPA, ritenendo che la previsione della normativa fornisca l'opportunità di migliorare sempre più il rapporto con la società civile, rafforzando l'importanza del rispetto di valori di tipo etico e considerando la "*moralizzazione*" dell'impresa ed il perseguimento "*dell'integrità*" aziendale una sicura valorizzazione delle attività imprenditoriali, ha mandato alle singole società controllate e/o collegate di effettuare un'autonoma analisi circa l'esistenza di attività nel cui ambito ricorra il rischio di commissione dei reati sanzionati dal Decreto e successive modificazioni e integrazioni, al fine di valutare l'adozione, mediante apposita delibera, di idoneo Modello di organizzazione e gestione – che dovrà essere conforme ai principi espressi nel Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla controllante INJOB SPA, provvedendo contestualmente anche alla nomina del proprio autonomo ed indipendente OdV, seppur concedendo la facoltà di nominare anche il medesimo organico della controllante.

La Società INJOB FORMULA SRL assimila e fa proprie tutte le regole di comportamento, per quanto ad essa applicabili, adottate dalla controllante.

L'Organismo di Vigilanza della Capogruppo italiana potrà svolgere un ruolo di natura propositiva non vincolante, nei confronti delle società controllate/collegate, in ciò esplicitandosi l'attività di direzione e di coordinamento ed avrà libero accesso al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalle società controllate/collegate ed ai documenti prodotti dalle stesse in sede di analisi dei rischi.

5.3.1 I RAPPORTI INFRAGRUPPO

Qualora nell'ambito del Gruppo, la Società presti in favore di società appartenenti al Gruppo, ovvero riceva dalle stesse, servizi che possono interessare le attività sensibili di cui alle successive Parti Speciali, ciascuna prestazione deve essere disciplinata da un contratto scritto, che deve essere comunicato all'Organismo di Vigilanza della Società.

Detti contratti inoltre devono prevedere apposite clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto dei principi procedurali specifici e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello nel rispetto di quanto descritto dal D. Lgs. 231/01 e ss. mm..

L'OdV della Capogruppo italiana, inoltre, si coordinerà con l'OdV delle controllate/collegate, qualora non coincida nell'organico, per assicurarsi che le attività di servizi svolte da queste ultime siano in linea con il Modello organizzativo della Società.

5.4 - INFORMATIVA TRA ORGANISMI DI VIGILANZA (CONTROLLATA – CONTROLLANTE)

INJOB FORMULA SRL adottando un proprio Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sotto la propria responsabilità, ha l'onere di istituire un proprio autonomo e indipendente OdV, con l'obbligo:

- di assorbire i principi generali di comportamento adottati dalla controllante per ogni singola fattispecie di reato prevista;
- per l'OdV della società controllata, di fornire le informazioni richieste eventualmente dall'OdV della controllante;
- per l'OdV della società controllata, di adempiere alle richieste formulate dall'OdV della Controllante;
- per l'OdV della società controllata, di presentare la relazione annuale al CdA della controllata a cura del proprio OdV, a sua volta inviato a cura del CdA di INJOB SPA per conoscenza al proprio OdV, in cui venga data evidenza di eventuali situazioni critiche.

6.1 INTRODUZIONE

Un punto essenziale nella costruzione di un modello di organizzazione e gestione, ex art. 6 D. Lgs. 231/01, è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle disposizioni previste dal modello stesso.

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla Società di beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa.

Data la gravità delle conseguenze per la Società, in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio.

Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dalla Legge e dal Contratto di lavoro, in quanto applicabili, in materia di provvedimenti disciplinari.

In ossequio al principio di tassatività e con l'obiettivo di rendere immediatamente intelligibili i comportamenti vietati, si precisano qui di seguito le principali violazioni, secondo un crescente ordine di gravità:

- 1) mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- 2) violazione o elusione delle disposizioni previste dal Modello;
- 3) mancata o inadeguata sorveglianza sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Modello, da parte del superiore gerarchico sul personale dallo stesso dipendente e/o violazione dell'obbligo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di anomalie o mancate osservanze al Modello, nonché di eventuali criticità di cui sia venuto a conoscenza, inerenti lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio da parte di soggetti ivi preposti;
- 4) commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto.

Nella valutazione della gravità della violazione e, conseguentemente, nella determinazione della relativa misura sanzionatoria si terrà conto dei seguenti criteri:

- 1) la qualifica e la posizione rivestita dal responsabile del fatto;
- 2) l'intensità del dolo o la gravità della colpa;
- 3) le conseguenze dannose o pericolose prodotte dal comportamento illecito;
- 4) il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo, nei limiti consentiti dalla legge, alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo;
- 5) l'eventuale reiterazione del fatto.

Nell'imputazione soggettiva della violazione, si considererà colpa "grave" l'infrazione dovuta a inosservanza di specifiche norme procedurali, definite da leggi, regolamenti, ordini o discipline, ivi incluse le disposizioni procedurali previste nel Modello.

Le violazioni consistenti nel comportamento vietato ai sensi del punto 5 che precede (commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto), sono sempre considerate "gravi".

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente, tenuto conto:

- del livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- dell'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, salvo che siano trascorsi due anni dall'applicazione della sanzione disciplinare;
- del grado di intenzionalità del suo comportamento;
- della gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 - a seguito della condotta censurata.

6.2 SISTEMA SANZIONATORIO

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

6.2.1 DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dipendenti soggetti al CCNL del Commercio, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare le seguenti sanzioni:

1. Biasimo inflitto verbalmente;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5. licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza aver preventivamente contestato l'addebito, fissando un termine per le giustificazioni, e senza averlo sentito a sua difesa, ove richiesto; salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata in forma scritta, con specifica indicazione dei fatti addebitati.

In caso di addebiti di particolare gravità, che possono prefigurare il licenziamento per giusta causa, la Società può disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Resta fermo che le sanzioni disciplinari dovranno tenere conto, in sede applicativa, del principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c., considerandosi, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

6.2.2 DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento delle Attività identificate come Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la Società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto. La sanzione minima consisterà in una contestazione verbale o scritta al dirigente.

6.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI SOGGETTI APICALI

In caso di violazione del Modello da parte dei soggetti apicali, è necessaria un'informativa dell'OdV all'Amministratore Unico per l'opportuna valutazione.

6.2.4 PROCEDURA DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Il procedimento sanzionatorio è ispirato ai principi di proporzionalità e trasparenza e si svolge nel rispetto delle garanzie del contraddittorio.

Il procedimento sanzionatorio può essere avviato su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, che procederà di concerto con la funzione competente all'accertamento delle eventuali responsabilità e potrà essere chiamato a esprimere pareri sulla congruità delle giustificazioni addotte dal soggetto responsabile, nonché a formulare proposte sulla sanzione più opportuna. In ogni caso, la decisione finale circa l'irrogazione della sanzione resta di competenza degli organi e delle funzioni societarie a ciò deputati.

Le sanzioni saranno irrogate nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, conformemente a quanto previsto dal Contratto di Lavoro Collettivo applicabile e dal Contratto Integrativo Aziendale.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, verranno portate a conoscenza dei destinatari attraverso l'affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti come

prevede l'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 ed, eventualmente, attraverso ulteriori adeguati canali di informazione.

6.2.5 MISURE NEI CONFRONTI DELL'AMMINISTRATORE

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare i soci, i quali potranno assumere gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore Unico, fatta salva l'eventuale azione di danno.

6.2.6 COLLABORATORI

La violazione da parte dei Collaboratori, delle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che verranno inserite nei relativi contratti.

L'inadempimento di tali clausole, rappresentando una violazione grave ed essenziale, darà alla Società la facoltà di sospendere l'esecuzione del contratto, nonché di recedere unilateralmente dallo stesso o di considerarlo comunque risolto, fermo restando il dovere del terzo di risarcirle i danni.

6.2.7 MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, previa contestazione della violazione e concessione degli adeguati strumenti di difesa, l'Amministratore Unico prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico all'OdV che ha violato il Modello e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

7.1 IDENTIFICAZIONE DELL'ODV

È istituito presso INJOB FORMULA un Organismo di Vigilanza allo scopo di verificare costantemente il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello adottato dalla Società.

Nell'esercizio delle sue funzioni l'OdV deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza.

A garanzia del principio di terzietà, l'OdV è collocato in posizione di *staff* al vertice della Società, riportando direttamente all'Amministratore Unico.

7.2 NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale.

L'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, di suggerirne eventuali aggiornamenti, modifiche o integrazioni ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I Membri dell'OdV sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati ed esperti nelle materie legali e nelle procedure di controllo e devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 148 d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e relativi decreti attuativi, con la precisazione che – in ogni caso – non possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza coloro che:

- si trovino in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- abbiano riportato condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati richiamati dagli artt. 24 ss. del Decreto (o dalle leggi speciali che prevedono forme di responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del Decreto stesso), anche se commessi nell'interesse proprio o di soggetti estranei alla Società;
- siano stati condannati alla reclusione non inferiore ad un anno, con sentenza anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (anche se con pena condizionalmente sospesa) e salvi gli effetti della riabilitazione, per uno dei reati previsti (i) dal r.d. 16 marzo 1942, n. 267; (ii) dalle norme che disciplinano l'attività dal bancaria, finanziaria e assicurativa; (iii) dalle norme in materia di mercati e strumenti finanziari, in materia tributaria e di strumenti di pagamento.

I componenti dell'OdV non devono avere vincoli di parentela con il vertice della Società.

Il soggetto designato a far parte dell'Organismo di Vigilanza deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in alcuna delle situazioni di ineleggibilità sopra indicate.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, possono essere chiamati a farne parte soggetti sia esterni che interni alla Società, purché privi di compiti operativi.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV, oltre ad avvalersi del supporto delle altre strutture della Società e della collaborazione degli organi societari che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessari, sarà supportato da uno *staff* dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici e prescelto nell'ambito delle risorse presenti all'interno della Società).

L'Organismo di Vigilanza deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività. A tal fine la Direzione – con cadenza annuale – provvede a dotare l'OdV di un fondo adeguato, che dovrà essere impiegato esclusivamente per le spese che questo dovrà sostenere nell'esercizio delle sue funzioni. Detto fondo può essere integrato su motivata richiesta dell'OdV per far fronte ad impreviste ed improcrastinabili esigenze particolari.

7.3 DURATA IN CARICA, RINUNCIA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per la durata fissata all'atto della nomina. Il mandato può essere rinnovato.

La rinuncia all'incarico di componente dell'OdV deve essere motivata e va comunicata, ai colleghi, e all'Amministratore Unico.

Ove un componente dell'OdV incorra in una delle situazioni che, ai sensi di quanto sopra specificato non ne avrebbero consentito la nomina e non provveda a rassegnare le proprie dimissioni ai sensi del punto che precede, l'Amministratore Unico assegna all'interessato un termine non superiore a 30 giorni entro il quale rimuovere – sempre che ciò sia possibile - la situazione ostativa. In difetto di ciò, il mandato s'intenderà automaticamente revocato.

Nei casi di cui al punto che precede, l'Amministratore Unico provvede senza indugio a nominare il sostituto, che scadrà insieme con i componenti in carica all'atto della sua nomina.

Il mandato potrà essere altresì revocato, su delibera dell'Amministratore Unico, ove si verifichi una delle seguenti ipotesi:

- una grave infermità che renda il soggetto inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o lo costringa ad assentarsi per un periodo superiore a tre mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello, inclusa la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui al successivo punto 7.4;
- una sentenza di condanna della Società ai sensi del Decreto, passata in giudicato, ovvero un procedimento penale concluso tramite c.d. "patteggiamento", ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- la sottoposizione a misure cautelari o preventive di natura personale.

Nei casi di cui al punto che precede, l'Amministratore Unico, anziché revocare il mandato, potrà deliberare la sospensione temporanea del soggetto interessato e la nomina di un membro

supplente. Al termine del periodo di sospensione, ove sia accertata la permanenza e/o la fondatezza delle ragioni che legittimerebbero la revoca, l'Amministratore Unico provvede a nominare un sostituto, che scadrà insieme ai componenti in carica all'atto della sua nomina.

7.4 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti alla riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'OdV viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia e, in particolare, in conformità con il D.Lgs. 196/2003, ("Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni ed integrazioni").

7.5 FUNZIONE E POTERI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere le seguenti attività:

- diffondere nel contesto aziendale la conoscenza e la comprensione del Modello anche avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni;
- vigilare sull'osservanza del Modello in ambito aziendale;
- raccogliere, elaborare e conservare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello, attuando un efficace flusso informativo che consenta di riferire agli organi sociali competenti;
- vigilare sulla efficienza ed efficacia nel tempo del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale rispetto alle procedure formalmente previste dal Modello stesso, verificando periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio, proponendo l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o legislative o a significative violazioni del Modello; verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01;
- segnalare tempestivamente ai soggetti indicati nel punto 7.1 che precede qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa, di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività ispettiva o per segnalazione di terzi. Le segnalazioni anonime e non in forma scritta saranno valutate discrezionalmente dall'Organismo a seconda della gravità della violazione denunciata;

- trasmettere, con periodicità annuale, all'Amministratore Unico una relazione contenente i seguenti elementi:
 - l'attività complessivamente svolta nel corso dell'anno;
 - le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
 - le criticità emerse nel corso dell'attività svolta;
 - i necessari e/o opportuni interventi correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di realizzazione;
- individuare, valutare e proporre nell'ambito dei contratti conclusi con i Collaboratori che presentino profili di rischio potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto, l'opportunità di inserire apposite clausole risolutive e/o penali;
- offrire supporto ai soggetti istituzionalmente deputati all'applicazione delle sanzioni previste per i casi di violazione del Modello, collaborando alla fase di accertamento delle eventuali responsabilità e proponendo le sanzioni più adeguate al caso di specie;
- suggerire al Amministratore Unico modifiche da approntare al Modello.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al paragrafo precedente, all'OdV sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- nei casi in cui l'OdV debba svolgere attività che necessitino di specializzazioni non presenti all'interno della Società e, comunque, ogniqualvolta lo ritenga opportuno ai fini di un corretto adempimento delle proprie funzioni, potrà avvalersi di professionalità esterne per l'esecuzione di specifiche operazioni o valutazioni tecniche e/o legali;
- l'OdV potrà accedere, in ogni tempo e senza preavviso né autorizzazione, ad ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- l'OdV potrà richiedere a qualunque dipendente, dirigente e/o collaboratore della Società di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- sollecitare le strutture preposte per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazioni accertate del Modello e dei suoi elementi costitutivi.

7.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV

L'Organismo di Vigilanza deve essere obbligatoriamente ed immediatamente informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione dei Reati;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente ed i responsabili di ciascuna funzione aziendale hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dipendenti e Collaboratori di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni devono esser fatte dai Dipendenti al superiore gerarchico che provvederà a indirizzarle verso l'OdV. In caso di mancata canalizzazione verso l'OdV da parte del superiore gerarchico o comunque nei casi in cui il Dipendente si trovi in una situazione di disagio psicologico nell'effettuare la segnalazione al superiore gerarchico, la segnalazione potrà essere fatta direttamente all'OdV.

Modalità delle segnalazioni.

La segnalazione deve essere inviata per iscritto, presso la sede della Società, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, oppure tramite posta elettronica all'indirizzo odv.formula@injob.com.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo 6 (Sistema sanzionatorio).

Segnalazioni obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono obbligatoriamente ed immediatamente essere trasmesse all'OdV, all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, a cura del responsabile area amministrativa, informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i Reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi Dipendenti o gli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali della Società nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti ed alle eventuali misure irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione

di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;

- le anomalie e le criticità riscontrate dalle funzioni aziendali e dagli organi di controllo societari, concernenti le attività di controllo effettuate per dare attuazione al Modello;
- le notizie relative a cambiamenti nella struttura organizzativa della Società;
- gli aggiornamenti relativi al sistema delle deleghe e dei poteri aziendali;
- gli atti e/o le operazioni espressamente previste all'interno delle singole parti speciali del presente Modello.

In ogni caso, qualora un Dipendente o un membro degli Organi Sociali non adempia agli obblighi informativi sopra menzionati, allo stesso sarà irrogata una sanzione disciplinare che varierà a seconda della gravità dell'inottemperanza agli obblighi sopra menzionati.

7.7 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *database* (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno 10 anni.

L'accesso al *database* è consentito esclusivamente al personale delegato dall'OdV.

CAPITOLO 8 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Al fine di individuare le aree di intervento si è proceduto a valutare i rischi per processo secondo il criterio misto (qualitativo/quantitativo).

8.1 IL DANNO POTENZIALE

Per la determinazione del **danno potenziale** prodotto dal verificarsi del rischio si è considerato il criterio della gravità della pena considerata nel suo massimo.

Tale indicatore consente non solo una valutazione quantitativa del danno ma permette una anche una valutazione qualitativa considerato che la gravità della pena è proporzionata alla gravità del delitto cui è associata.

In modo specifico la seguente tabella rappresenta la scala di valori adottata per determinare la gravità del danno.

Livello Descrizione

BASSO	Pena fino a 300 quote	Non sono previste sanzioni interdittive
MEDIO	Pena da 301 a 600 quote	Non sono previste sanzioni interdittive
ALTO	Pena oltre 601 quote ovvero altro ammontare	Sono previste sanzioni interdittive

8.2 LA MINACCIA EFFETTIVA

Per **Minaccia** si intende l'evento con capacità di produrre uno dei delitti previsti dal D.LGS. 231/2001 e successive modificazioni, ritenuti applicabili all'Ente.

La minaccia è stata valutata in termini di probabilità di accadimento del fatto che determina la commissione di uno dei delitti ritenuti applicabili all'Ente.

La probabilità di accadimento è stata valutata tenendo conto della "*storicità*" (ovvero del verificarsi di eventi simili nei periodi precedenti) e della "*motivazione*" associata alla specifica attività dell'Ente espressa nei processi che sono stati individuati.

In particolare è stata utilizzata la seguente scala di valori:

BASSO	Improbabile	E' molto improbabile che accada l'evento
MEDIO	Occasionale	E' difficile che l'evento si produca
ALTO	ALTO	E' possibile che l'evento si produca

8.3 IL RISCHIO LORDO E NETTO

Nella valutazione dei rischi di commissione dei reati si sono considerati i danni in *prima facie* basandosi su un RISCHIO LORDO dato dal rapporto tra DANNO POTENZIALE e MINACCIA EFFETTIVA e un RISCHIO NETTO, ovvero l'effettivo il rischio lordo al "netto" dei presidi sussistenti e delle procedure applicate.

Il "VALORE DI RISCHIO LORDO" è dato dalla formula: $\text{RISCHIO LORDO} = M \text{ (minaccia)} * D \text{ (danno)}$.

$\text{RISCHIO NETTO} = \text{RISCHIO LORDO} - \text{PRESIDI SUSSISTENTI}$.

All'esito delle valutazioni di cui sopra, sono state proposte azioni di miglioramento e abbattimento del rischio, secondo la seguente metodologia:

<i>Valutazione del Rischio</i>	<i>Azione Proposta</i>
BASSO	Non occorrono azioni correttive, o comunque le azioni associate non sono urgenti
MEDIO	Occorrono azioni correttive che possono essere implementate con priorità a medio Termine
ALTO	Occorrono azioni correttive che devono essere implementate con urgenza ovvero ad alta priorità

- 1) ELENCO REATI PRESUPPOSTO AGGIORNATO ALLA DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE EX DLGS 231/01 FORNITO DA AODV.
- 2) ESTRATTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE ADOTTATO DALLA SOCIETÀ CONTROLLANTE INJOB SPA.