



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231
Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11 marzo 2011

INDICE

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231.....	3
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti.....	3
1.2 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto	4
1.3 Le Linee Guida.....	5
1.4 La metodologia utilizzata	5
2 STRUTTURA DELLA SOCIETÀ IDEA AGENZIA PER IL LAVORO S.C.S.....	6
2.1 Descrizione della struttura societaria.....	6
2.2 Funzioni del Modello e suoi punti essenziali	8
2.3 Modello e Codice Etico	9
2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale.....	9
2.5 Le procedure	10
2.6 Principi generali per le procedure.....	10
4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.	10
4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi.....	10
4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali.....	10
4.3 Sistema delle deleghe e procure.....	11
5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	11
5.1 Principi generali	11
5.2 Soggetti.....	11
5.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri	12
5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti	12
5.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza	12
5.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner commerciali.....	13
6 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	13
7 VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO	13
8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	13
PARTE SPECIALE "A"- REATI NEI CONFRONTI DELLA PA.....	15
PARTE SPECIALE "B" – I REATI SOCIETARI.....	20

PARTE SPECIALE “C” - REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	23
PARTE SPECIALE “D” - REATI INFORMATICI.....	25
PARTE SPECIALE “E” - REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO	26
PARTE SPECIALE “F” - REATI DI FALSITÀ IN MONETE.....	27
PARTE SPECIALE “G” - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	28
PARTE SPECIALE “H” - REATI TRANSNAZIONALI	29
PARTE SPECIALE “T” – REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO.....	31

1 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito denominato “Decreto”) recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, emanato in esecuzione della delega contenuta nell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, ha adeguato la normativa italiana in tema di responsabilità delle persone giuridiche ai principi contenuti nella Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; nella Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli stati membri; alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc., di seguito denominati “Enti”) per alcune fattispecie di reato commesse nell’interesse oppure a vantaggio degli stessi,

- (i) da persone 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, ovvero da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi, nonché
- (ii) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella (penale) della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato.

L’estensione della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio, direttamente od indirettamente, dalla commissione del reato. Le sanzioni predisposte dal Decreto si distinguono in pecuniarie (fino ad un massimo di circa 1,5 milioni di euro) ed interdittive (l’interdizione dall’esercizio dell’attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi).

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all’estero dall’Ente che abbia la sede principale in Italia, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

La responsabilità amministrativa dell’Ente ai sensi del D. Lgs. 231/2001 non dipende dalla commissione di qualsiasi reato, bensì esclusivamente dalla commissione di uno o più di quei reati specificamente richiamati nel capo I, sezione III, agli articoli 24, 24 bis, 25, 25 bis, 25 ter, 25 quater, 25 quinquies, 25 sexies, 25 septies e 25 octies del D.Lgs.231/2001 (cosiddetti “reati-presupposto”). Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione la responsabilità dell’Ente è stata estesa, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/2001, ad altre tipologie di reato. Più analiticamente i reati previsti oggi dal D.Lgs. 231/2001 sono:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24 del D.Lgs. 231/2001);
- corruzione e concussione (art. 25 del D.Lgs. 231/2001);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 6 della L. 23 novembre 2001, n. 409);
- reati societari (art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall’art. 3 del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61 ed integrato dall’art.31 L. 28 dicembre 2005 n.262);

- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art. 3 della L. 14 gennaio 2003, n. 7);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1, introdotto dall'art.8 L.9 gennaio 2006 n.7);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001, aggiunto dall'art.5 L. 11 agosto 2003, n.228);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato) (art.25 sexies D.Lgs 231/2001, aggiunto dall'art.9 L. 18 aprile 2005, n. 62, si veda anche l' art.187 quinquies D.Lgs.24 febbraio1998 n.58);
- reati transnazionali (introdotti dalla Legge comunitaria 2005 approvata con L.25 gennaio 2006, n.29);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, introdotti dall'art. 9 L. 3 agosto 2007, n.123 e modificati dal D.Lgs. attuativo della delega di cui alla L. 3 agosto 2007, n.123);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, introdotti dal Decreto Legislativo 231/07 del 14 dicembre 2007);
- reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis D.Lgs 231/2001, introdotti dalla Legge 28 febbraio 2008 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, fatta a Budapest il 23 novembre 2001, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno”).

1.2 L'adozione del “Modello di Organizzazione e di Gestione” idoneo alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

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

Il Decreto prevede, inoltre, che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati – i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- e) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.3 Le Linee Guida

Per la redazione del Modello si è fatto riferimento alle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” predisposte da Confindustria in data 31 maggio 2008.

Tali Linee Guida possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi della realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo suggerito dalle Linee Guida sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - o autonomia e indipendenza
 - o professionalità
 - o continuità di azione;
 - o obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

1.4 La metodologia utilizzata

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista in via facoltativa e non cogente, Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. ha ritenuto conforme alla propria politica aziendale l'adozione di un Modello di Organizzazione e Gestione come previsto dal Decreto e ispirato ai principi delle Linee Guida emanate da Confindustria.

L'adozione del Modello costituisce uno strumento volto ad assicurare non solo lo svolgimento dell'attività sociale in modo corretto e trasparente, ma anche la sensibilizzazione di tutti i destinatari del Modello stesso verso comportamenti tali da prevenire le condotte illecite punite dal Decreto.

La definizione del Modello come sopra descritto si è articolata, in sintesi, secondo il seguente approccio metodologico:

- Impostazione del progetto e individuazione del responsabile interno.
- Raccolta e analisi preliminare della documentazione societaria.
- Individuazione delle aree più esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto (“aree sensibili”).
- Individuazione dei soggetti rilevanti all'interno delle aree sensibili (“key officer”).
- Analisi dei dati raccolti attraverso i questionari e le schede.
- Descrizione delle criticità riscontrate rispetto al modello ideale (“Gap Analysis”).
- Individuazione delle azioni volte al superamento o alla mitigazione delle criticità rilevate.
- Articolazione e stesura del Modello.

La realizzazione del progetto ha comportato l'individuazione dei processi sensibili, l'elaborazione del Modello e la redazione/revisione delle procedure necessarie per garantirne l'efficacia.

La documentazione e le informazioni raccolte hanno riguardato i settori in cui opera la società; la tipologia di relazioni e di attività intrattenute con la pubblica amministrazione; le regole e le procedure interne; ogni evidenza documentale utile a comprendere il funzionamento della società.

Da tale analisi è stato possibile identificare le aree sensibili e le funzioni coinvolte con i relativi key officer.

La compilazione delle schede-questionari da parte di questi ultimi ha consentito di analizzare:

- l'organizzazione interna;
- il grado di autonomia finanziaria;
- il livello di proceduralizzazione delle attività;
- le modalità di gestione dei rapporti con i soggetti esterni;
- le modalità di gestione dei rapporti con la P.A.

All'interno, invece, di ciascun processo è stato possibile rilevare:

- chi svolge l'attività rilevante.
- quali sono le decisioni rilevanti e chi le assume.
- il regime dei controlli interni;
- il sistema delle deleghe e delle procure;
- la modalità di archiviazione della documentazione.

2 STRUTTURA DELLA SOCIETÀ IDEA AGENZIA PER IL LAVORO S.C.S.

2.1 Descrizione della struttura societaria

Per espressa previsione statutaria, Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. opera, in prevalenza, nell'offerta di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro avendo ricevuto autorizzazione n. 13/I/0027850/03.03 il 27/11/07 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che ha disposto anche la conseguente iscrizione alla sezione III dell'Albo Informatico delle Agenzie per il lavoro di cui all'art.2, comma 1, DM 23/12/2003.

Come previsto all'art. 4 del D. Lgs. 276/2003, l'iscrizione alla citata sezione autorizza automaticamente anche all'esercizio delle altre attività riservate alle Agenzie per il Lavoro.

Di conseguenza, Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. è attiva anche nel mercato della ricerca e selezione del personale e del supporto alla ricollocazione del personale.

Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. è un consorzio in forma di società cooperativa sociale di cui alla L. 381/91 art 8, costituita a sua volta da consorzi/cooperative sociali, costituita nel novembre 2000.

La *Mission* aziendale del gruppo Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. - che trae spunto dalle caratteristiche della sua base societaria – è la seguente:

Idea Agenzia per il Lavoro, opera nella mediazione domanda/offerta di lavoro ai sensi del D. Lgs. 276/03 (Aut. Min. n. 13 / I / 0027850 / 03.03 del 27/11/07) e - in quanto espressione del mondo della cooperazione sociale di cui alla L. 381/91 finalizzato all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate - ha quale motivazione principale il desiderio di attivare strumenti per favorire i processi di inclusione lavorativa e sociale e coerentemente a tale obiettivo opera in particolar modo per favorire l'applicazione della L. 68/99, "Norme sul diritto al lavoro dei disabili". In quanto Consorzio, inoltre, si impegna per promuovere lo sviluppo delle imprese cooperative socie.

Gli **obiettivi** di Idea Agenzia per il Lavoro sono:

- **collaborare con le imprese profit e no profit**, nonché gli **Enti Pubblici**, per la soluzione dei principali problemi legati alla gestione delle risorse umane: dalla ricerca e selezione del personale all'outplacement, dalla consulenza in materia di contratti e agevolazioni alle attività di tutoring per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati;

- **favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei cosiddetti "soggetti deboli"** come disabili, immigrati ed extracomunitari, disoccupati di lungo periodo, donne, giovani in cerca di primo impiego, persone in reingresso nel mercato del lavoro;
- **valorizzare l'esperienza della cooperazione sociale** estendendone il raggio d'azione a nuovi ambiti lavorativi e territoriali.

Per raggiungere questi obiettivi nell'anno 2009 Idea Agenzia per il Lavoro ha:

- supportato le filiali nella gestione del rapporto con i clienti e nella risoluzione di tutte le problematiche. Nel 2009 sono stati sottoscritti 95 contratti con nuovi clienti, quattro dei quali sono enti pubblici. Durante l'anno sono stati attivati 255 tirocini;
- supportato le filiali nell'attività progettuale, mettendo a disposizione uno staff esperto in progettazione con Enti Pubblici e Fondazioni. Durante il 2009 sono stati presentati progetti a Fondazione Roma Terzo Settore, Fondazione Vodafone, Alleanza Assicurazioni, Fondazione Telecom, EELL di Roma, Provincia di Reggio Calabria, Provincia di Catania;
- continuato l'attività di ampliamento della propria compagine sociale per essere sempre maggiormente presente e radicato a livello locale, grazie anche al supporto fornito dal Consorzio Idee in Rete e da FondoSviluppo. Nel 2009 sono entrati nella compagine sociale di Idea Agenzia per il Lavoro 3 nuovi soci;
- organizzato incontri con cadenza trimestrale di tutti i responsabili di filiale per soddisfare le esigenze formative, informative e di condivisione delle esperienze.

Gli obiettivi possono così essere riassunti:

- Promuovere l'occupazione e valorizzare il lavoro, collegando in modo efficiente domanda ed offerta, proponendo soluzioni che offrano ulteriori prospettive di qualità sia agli obiettivi delle persone che alle esigenze delle imprese.
- Rendere effettiva la centralità della persona, in un quadro di pari opportunità per le donne e gli uomini, con particolare riguardo ai dipendenti, a chi cerca occupazione, ai lavoratori migranti e svantaggiati; sostenere i diritti e le aspirazioni di ciascuno;
- sviluppare responsabilità, spirito d'iniziativa e competenza.
- Essere efficienti, innovativi, trasparenti; operare come partner nel raggiungimento dei legittimi obiettivi di imprese, lavoratori ed istituzioni.
- Partecipare alla vita delle comunità per contribuire a migliorare il mercato del lavoro, la sua trasparenza e la sua capacità di stimolare la crescita economica, secondo un modello di attiva sussidiarietà.
- Rendere evidenti i valori di cooperazione e solidarietà dei Soci: riconoscere l'importanza dei diritti e dei meriti nel lavoro, contribuendo ad un efficace modello di equità sociale e di crescita civile.

La costante presenza sul mercato del lavoro – con un buon livello di soddisfazione riscontrato sia da parte di chi si rivolge alla nostra società per cercare occupazione sia da parte dei datori di lavoro che si avvalgono dei nostri servizi – è la testimonianza della progressiva e ormai consolidata implementazione di una "capacità" tecnico- professionale, articolata in termini logistici su:

- una sede centrale in Piazza Vittorio Emanuele II, 31 Roma, presso il socio Consorzio Solco di Roma;
- unità locali (filiali) poste sul territorio nazionale, tutte presso locali dei soci, collegate in via informatica con la sede principale ed articolate, fra loro a base interregionale in modo da garantire la massima efficienza e capacità organizzativa in tutta Italia.

La sede centrale svolge funzione di direzione e coordinamento delle attività esercitate ed intraprese dalla azienda nel suo complesso e dalle singole unità organizzative.

La struttura è guidata, sulla base di deleghe ed incarichi operativi conferiti dal Consiglio di Amministrazione, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, i cui principali compiti sono: gli affari legali – societari, le relazioni istituzionale e la comunicazione e corporate identity, la supervisione dell'area commerciale, dell'area marketing, dell'area amministrazione e finanza, dell'area organizzazione e pianificazione operativa, del servizio ricerca e selezione, del servizio pianificazione e sviluppo risorse umane, del servizio paghe, amministrazione del personale diretto.

A livello territoriale, la struttura di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. è suddivisa in aree geografiche (nord, centro, sud Italia) a cui sono preposti altrettanti Manager ai quali viene chiesto di coordinare l'attività di unità territoriali (filiali), ciascuna con un proprio responsabile.

In particolare, la **sede centrale**, oltre alle funzioni tipiche aziendali quali amministrazione, finanza e pianificazione strategica, dà supporto e consulenza nella gestione dei contatti con i clienti, si occupa della formazione degli operatori delle filiali. In staff alla direzione è posto l'ufficio gare, con responsabilità di monitoraggio e gestione della partecipazione a gare pubbliche

I manager di area geografica si occupano di coordinare l'attività sul territorio, dell'azione commerciale e della erogazione del servizio..

Alle **singole unità organizzative** – in varia misura collegate fra loro sono demandate le fasi principali del processo di erogazione del servizio:

1. **Fase di contrattualizzazione col cliente** – consiste nell'accoglimento delle richieste del cliente circa il servizio richiesto (es. richiesta CV, preselezione, selezione, ricollocamento) e definizione dei requisiti della opportunità lavorativa.

2. **Fase di selezione** – consiste nell'accoglimento delle richieste dei lavoratori disoccupati o in cerca di occupazione, nella successiva selezione dei lavoratori con caratteristiche corrispondenti ai requisiti richiesti dei clienti;

Tali fasi sono supportate, attraverso il sistema informativo aziendale, da idonee procedure e verificate da funzioni specialistiche di sede, garantendo, nel contempo, adeguati livelli di competenza ed un immediato e costante controllo delle variazioni ed anomalie.

Tutte le fasi di attuazione diretta delle attività intesa come rapporto sia con i lavoratori sia verso i clienti, sono state formalizzate nel Sistema della Gestione della Qualità Aziendale per il quale è stata ottenuta la conformità alla Norma ISO – 9001:2008 per le attività classificate EA:35 e EA:37.

2.2 Funzioni del Modello e suoi punti essenziali

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, volto a prevenire la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato, la loro conseguente proceduralizzazione e la previsione di un adeguato impianto sanzionatorio, si vuole, da un lato, determinare la piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

In sintesi, i punti cardine del Modello sono:

- la mappatura delle attività a rischio della società, ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la verifica e la documentazione di ogni operazione rilevante;
- l'applicazione ed il rispetto del principio di separazione delle funzioni, in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;

- la definizione di poteri organizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali;
- l'aggiornamento periodico del Modello;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

2.3 Modello e Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente documento, adottato in attuazione del D.Lgs. 231/2001, si integrano con le disposizioni del Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s., il quale Codice costituisce parte integrante del Modello.

Il Codice Etico enuncia i valori etici ed i principi tutelati da Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. nello svolgimento della propria attività di impresa e nel rapporto con i propri stakeholders.

Detti valori e principi si traducono in norme di comportamento indirizzate ai destinatari del Codice, ovvero i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i dirigenti e i dipendenti, i collaboratori e i consulenti esterni, nonché terzi con cui la Società intrattiene rapporti di lavoro (fornitori e prestatori di servizi, Aziende clienti).

Ai sensi del Codice Etico, Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

2.4 Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso:

- nella presente “Parte Generale”, che contiene i principi generali del Modello e tratta del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- “Parti Speciali”, che definiscono le aree di rischio specifiche e le regole di condotta relative a:
 - o reati realizzabili nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale A);
 - o reati societari (Parte Speciale B);
 - o reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale C);
 - o reati informatici (Parte Speciale D);
 - o reati in tema di riciclaggio (Parte Speciale E);
 - o reati di falsità in monete (Parte Speciale F);
 - o reati contro la personalità individuale (Parte Speciale G);
 - o reati transnazionali (Parte Speciale H);
 - o reati aventi finalità di terrorismo (Parte Speciale I).

Per quanto concerne le altre ipotesi di reato previste dal Decreto e riconducibili a comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza del codice etico oltre che dei principi generali del presente Modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'emanazione di ulteriori Parti Speciali, ad esempio in relazione a nuove fattispecie di reato attinenti all'area di business della società che in futuro venissero ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. il potere di integrare il presente Modello mediante apposita delibera.

2.5 Le procedure

Per lo svolgimento della propria attività, la società ha adottato specifiche procedure che hanno quale fine, oltre che disciplinare la formazione e l'attuazione delle decisioni, quello di impedire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Le procedure si conformano pertanto ai principi ispiratori del presente Modello.

A seguito dell'adozione del Modello, le nuove procedure e le nuove modifiche di quelle già adottate potranno avvenire sentito il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza.

2.6 Principi generali per le procedure

In ogni caso, le procedure si devono conformare ai seguenti principi:

- i) tracciabilità ex post delle operazioni e dei livelli autorizzativi, in modo da garantire la trasparenza e la ricostruibilità delle scelte effettuate;
- ii) separazione dei compiti tra coloro che autorizzano, coloro che contabilizzano e coloro che controllano un processo;
- iii) archiviazione e conservazione della documentazione relativa all'attività della società;
- iv) la scelta di tutti i dipendenti e collaboratori esterni deve basarsi esclusivamente su requisiti oggettivi e verificabili (ad es. competenza, onorabilità, esperienza);
- v) i sistemi di remunerazione premianti devono essere finalizzati al raggiungimento di obiettivi realistici e coerenti con le mansioni attribuite;
- vi) deve essere garantita la documentabilità di ogni pagamento e quantitativamente limitata l'autonomia finanziaria.
- vii) ogni pagamento deve essere giustificato con riferimento ad una specifica tipologia di spesa;
- viii) garantire veridicità e completezza alla rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile delle operazioni.

4 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V.

4.1 Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi

L'O.d.V. deve essere informato, tramite apposite segnalazioni da parte dei Destinatari del Modello (ivi compresi collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali), di ogni circostanza che potrebbe generare in capo alla società la responsabilità prevista dal Decreto.

Le segnalazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla presumibile commissione dei reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

L'O.d.V. agirà in modo da assicurare la riservatezza circa l'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.

Ogni informazione e segnalazione ricevuta prevista dal presente Modello è conservata a cura dell'O.d.V. in un apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni.

L'O.d.V. cura la conservazione dei verbali delle proprie riunioni e di ogni altra documentazione relativa a controlli e rilevante per la propria attività.

4.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'O.d.V. le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti dalla Magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti la Società, per i reati previsti dal Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.3 Sistema delle deleghe e procure

Un sistema di deleghe e di procure coerente con i principi del Decreto comporta che:

- le deleghe e le procure siano adeguate alla posizione nell'organigramma aziendale;
- tutti coloro che intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione siano muniti di delega o procura in tal senso;
- le deleghe e le procure rechino limiti di spesa numerici, oltre i quali occorre la doppia firma per la disposizione del pagamento;
- le deleghe e le procure siano tempestivamente modificate, aggiornate o revocate a seconda delle variazioni nell'organizzazione aziendale.

All'O.d.V. deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica dello stesso.

L'O.d.V. verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure e la sua coerenza con l'organizzazione aziendale e può proporre modifiche in caso di anomalie.

In particolare, l'O.d.V., potrà richiedere in ogni momento alla Direzione copia delle procure societarie e delle deleghe in essere.

5 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 Principi generali

Un aspetto essenziale per l'efficace attuazione del Modello è quello di predisporre un adeguato sistema disciplinare e sanzionatorio contro la violazione delle regole di condotta delineate dal Modello stesso per prevenire i reati di cui al Decreto e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello (cfr. Linee Guida Confindustria, art. 6, comma secondo, lett. e, art. 7, comma quarto, lett. b).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Le regole di condotta imposte dal Modello, infatti, sono assunte dall'azienda in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'azienda stessa incombe.

Pertanto, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria (cfr. Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 4, pag. 30).

5.2 Soggetti

Sono soggetti al sistema sanzionatorio e disciplinare, di cui al presente Modello, gli amministratori, tutti i lavoratori dipendenti, i collaboratori di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s., nonché tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con la società, nell'ambito dei rapporti stessi.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente capitolo tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza cura che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

5.3 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di impiegati e quadri, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL delle Cooperative Sociali, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. è quindi costituito dalle norme del codice civile e dalle norme pattizie di cui al predetto CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del predetto CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni al Modello nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni saranno competenti gli organi statutariamente previsti.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori dovrà essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.4 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Quando la violazione delle procedure interne previste dal presente Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, è compiuta da dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL Cooperative Sociali secondo il procedimento previsto per le altre categorie di dipendenti, indicato sopra al punto 5.3.

Quale sanzione specifica, l'Organismo di Vigilanza potrà proporre anche la sospensione delle procure eventualmente conferite al dirigente stesso.

Viene previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni ai dirigenti per violazione del Modello, nel senso che non potrà essere irrogata alcuna sanzione per violazione del Modello ad un dirigente senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Tale consenso si presume quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

5.5 Sanzioni nei confronti dei soggetti in posizione di preminenza

In caso di violazioni da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.6 Sanzioni nei confronti di collaboratori esterni e partner commerciali

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con la Direzione, verifica che nella modulistica contrattuale siano inserite le clausole di cui al presente punto.

6 PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. assicura la più ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione del personale, relativa al contenuto del Decreto è gestita dal Presidente in stretta cooperazione con l'O.d.V. ed è articolata ai seguenti livelli:

- Personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente (soggetti apicali): diffusione del Modello e del Codice Etico; sottoscrizione di una dichiarazione di conoscenza dei medesimi; seminario di aggiornamento annuale, accesso ad un sito intranet dedicato all'argomento ed aggiornato dall'O.d.V.;
- Altro personale (soggetti in posizione non apicale): formazione iniziale di volta in volta a tutti i neo assunti; diffusione del Modello e del Codice Etico; adeguata informativa nelle lettere di assunzione; formazione on line per tutto il personale e formazione con corsi d'aula per il personale che opera nelle "aree a rischio" a frequenza obbligatoria.
- Consulenti e Partner: nota informativa iniziale; clausola apposita su tutti i nuovi contratti da sottoscrivere in merito ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

7 VERIFICHE SULL'EFFICACIA DEL MODELLO

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'O.d.V. potrà porre in essere due tipi di verifiche:

- 1) verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- 2) verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'O.d.V.

Inoltre, sarà intrapresa una verifica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni messe in atto dall'O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.

All'esito della verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'O.d.V.) che evidenzierà eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'O.d.V. e anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

8 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. è competente per ogni modifica e/o integrazione si rendesse necessaria al presente Modello.

In particolare, integrazioni e modifiche potrebbero rendersi necessarie per mutamenti del quadro normativo di riferimento o dell'organizzazione societaria.

Il Consiglio di Amministrazione aggiorna e/o integra il Modello sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e sulla base di quanto da esso segnalato.

PARTE SPECIALE “A”- REATI NEI CONFRONTI DELLA PA

A1. Definizione di Pubblica Amministrazione e di soggetti incaricati di pubblico servizio

I reati contro la Pubblica Amministrazione sono disciplinati dal titolo II del libro secondo del codice penale.

Il D.Lgs. 231/01 individua, fra le diverse fattispecie, le ipotesi corruttive, nelle varie forme, di malversazione ai danni dello stato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, cui si aggiungono la truffa ai danni dello stato e la frode informatica, di cui agli artt.: 640, II comma, n. 1, 640 bis e 640 ter c.p..

Il soggetto passivo del reato è quindi la Pubblica Amministrazione, secondo l'accezione estesa individuata dalla giurisprudenza che ha fornito alcuni indici rivelatori del carattere pubblicistico di un Ente, quali:

- la sottoposizione ad un'attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- l'apporto finanziario da parte dello Stato;
- la presenza dell'interesse pubblico in seno all'attività economica.

L'applicazione pratica di tali principi presenta spesso elementi di criticità. Tenuto conto della rilevanza attribuita dal D.Lgs. 231/2001, la società ritiene di adottare un criterio prudenziale, optando per una interpretazione ampia del concetto di Pubblica Amministrazione, fino ad includere anche soggetti che, sebbene presentino formalmente una natura privatistica, sono contraddistinti dal carattere pubblicistico dell'attività esercitata ovvero dalla rilevante presenza di partecipazioni da parte di soggetti pubblici.

Pertanto si fornisce un'elencazione volutamente ampia, ma non esaustiva, degli enti pubblici:

- Amministrazioni dello Stato, Regioni, enti territoriali e locali, altri enti pubblici non economici, organismi di diritto pubblico comunque denominati e loro associazioni, quali:
 - o Camera e Senato, Ministeri, Regioni, Province e Comuni;
 - o Magistratura, Forze Armate e di Polizia (Guardia di Finanza, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Municipale, etc.);
 - o Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas;
 - o Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e del Territorio,
 - o Amministrazioni, aziende e enti del Servizio Sanitario Nazionale, Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, Istituti e Scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, Istituzioni universitarie;
 - o ACI - Automobile Club d'Italia, ASI - Agenzia spaziale italiana, CNEL – Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche, CONI - Comitato Olimpico Nazionale, CRI - Croce Rossa italiana, ENEA - Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente, ENPALS - Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, ICE - Istituto nazionale per il commercio estero, INAIL – Istituto nazionale assicurazioni infortuni sul lavoro, INPDAP - Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica, INPS – Istituto nazionale della previdenza sociale, ISS - Istituto superiore di sanità, ISAE - Istituto di Studi e Analisi Economica, ISTAT - Istituto nazionale di statistica, IPZS - Istituto poligrafico e zecca dello Stato, Amministrazione dei Monopoli di Stato;
 - o Organi della Commissione Europea, Pubblica Amministrazione di Stati esteri;
- Imprese pubbliche e soggetti privati che adempiono una funzione pubblicistica, quali:
 - o Poste Italiane S.p.A., RAI - Radiotelevisione Italiana, Ferrovie dello Stato;
 - o Enel S.p.A., Eni S.p.A., Telecom Italia S.p.A., ecc.

Le figure che assumono rilevanza al fine della commissioni di tali tipologie di reato sono quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio:

- ai sensi dell'art. 357, comma 1 del Codice Penale, è considerato pubblico ufficiale colui il quale esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa;
- ai sensi dell'art. 358 del Codice Penale, “sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

In sostanza l'elemento discriminante per individuare se un soggetto rivesta o meno la qualità di incaricato di un pubblico servizio è rappresentato non dalla natura giuridica dell'Ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto, le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale¹.

Pertanto, i destinatari del Modello devono prestare la massima attenzione nei rapporti, di qualsiasi tipo ed a qualsiasi livello, con i soggetti sopra elencati ed i loro dirigenti, dipendenti e collaboratori.

Altrettanta cautela deve essere osservata nei casi in cui Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. dovesse porre in essere attività quale concessionario di un pubblico servizio.

A2. I reati nei confronti della pubblica amministrazione

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati agli **artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001**, ovvero:

1. FATTISPECIE CORRUTTIVE

- Art. 317 del Codice Penale - Concussione
- Art. 318 del Codice Penale - Corruzione per un atto d'ufficio
- Art. 319 del Codice Penale - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Art. 319-bis del Codice Penale - Circostanze aggravanti
- Art. 319-ter del Codice Penale - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 320 del Codice Penale - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 del Codice Penale - Istigazione alla corruzione
- Art. 322-bis del Codice Penale – Peculato, concussione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

¹ La Corte di Cassazione è più volte intervenuta per cercare di esemplificare le due nozioni. Si segnalano, pertanto, alcune pronunce, al fine di chiarire l'applicazione pratica che ne ha fatto la giurisprudenza. Sono considerati pubblici ufficiali:

- tutti coloro che, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, possono e debbono formare e manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione oppure esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autorizzativi, deliberativi o certificativi (Cass. Pen., sez. un., 11.7.1992, n. 7598);

- gli operatori di istituti di credito - normalmente esclusi dall'ambito pubblico - per le attività svolte dai medesimi istituti nelle vesti di banche agenti o delegate dall'amministrazione finanziaria (Cass. Pen., sez. VI, 24.4.1997, n. 3882);

- gli organi amministrativi e il presidente di società privata concessionaria di autostrade, ovvero concessionaria dell'ANAS, in quanto dette società assolvono la funzione di protezione dell'interesse pubblico affidata originariamente all'Ente concedente (Cass. Pen., sez. III, 13.9.1993, n. 1806);

- i dipendenti dell'Ente delle Ferrovie dello Stato anche dopo la trasformazione in S.p.A., in quanto vengono conservate le caratteristiche proprie dell'originaria natura pubblicistica (Cass. Pen. sez. I, 23.9.2000, n. 10027);

- i componenti le commissioni di gara d'appalto per le forniture alle Unità sanitarie locali, dotati di poteri certificativi che concorrono a manifestare la volontà dell'amministrazione (Cass. Pen., sez. VI, 4.1.1996, n. 96).

Sono stati considerati incaricati di un pubblico servizio:

- gli amministratori degli enti fieristici, poiché gli stessi svolgono un'attività caratterizzata da fini sociali (Cass. Pen., sez. VI, 11.4.1997, n. 3403);

- gli impiegati postali addetti alla selezione e allo smaltimento della corrispondenza, anche dopo che l'Ente poste è stato trasformato in società per azioni, poiché i servizi postali e quelli di telecomunicazione appartengono al novero dei servizi pubblici (Cass. Pen. sez. VI, 25.9.1998, n. 10138).

In ogni caso, ai fini della realizzazione delle diverse fattispecie di reato, così come tipizzate dal Legislatore, le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di un pubblico servizio finiscono sostanzialmente per coincidere.

Fattispecie

- Offrire o promettere, direttamente o tramite terzi, una retribuzione non dovuta, in denaro o altra utilità, ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio affinché egli compia un determinato atto di ufficio, lo ometta, lo ritardi, ovvero compia un atto contrario ai doveri di ufficio, anche nel caso si tratti di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

2. REATI IN TEMA DI EROGAZIONI PUBBLICHE

- Art. 316-bis del Codice Penale - Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea

Fattispecie

- Indebita destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti, ricevuti dallo Stato, altri enti pubblici o Organismi comunitari e destinati alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse.
- Art. 316-ter del Codice Penale – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Fattispecie

- Produrre documentazione o rendere dichiarazioni non veritiere od omissive al fine di percepire indebitamente erogazioni pubbliche, nazionali e comunitarie, in forma di contributi, finanziamenti, altre erogazioni.

3. TRUFFA E FRODE AI DANNI DELLO STATO

- Art. 640 del Codice Penale – Truffa ai danni dello Stato
- Art. 640-bis del Codice Penale – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640 ter del Codice Penale – Frode informatica

Fattispecie

- Procurare, mediante artifici o raggiri, un ingiusto profitto alla Società a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.
- Alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto, con qualsiasi modalità, su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procurando alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato o di un altro Ente pubblico.

A.3 Aree di Rischio

In considerazione dei rapporti che Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. intrattiene con le Amministrazioni Pubbliche (anche estere) o con soggetti incaricati di pubblico servizio, le attività ritenute più specificamente a rischio alla luce della valutazione dei rischi effettuata, sono le seguenti:

- Gestione dell'attività commerciale con la PA, comprendente la preparazione dell'offerta (partecipazione a gare o a trattative private con soggetti pubblici o incaricati di pubblico servizio) e la gestione della fase esecutiva del progetto;
- Gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali anche a favore della clientela;
- Gestione dei rapporti con Organi Ispettivi;
- Ricezione di finanziamenti pubblici (es. progetti);
- Attività di filiale;
- Erogazione di regalie, omaggi, sponsorizzazioni;
- Attività riguardanti i flussi monetari e finanziari;
- Attività di recupero crediti;
- Gestione di eventuali contenziosi giudiziari e stragiudiziali relativi all'esecuzione dei contratti/convenzioni stipulati con soggetti pubblici;
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione di contratti di consulenze e prestazioni professionali;
- Selezione ed assunzione del personale di sede;

- Gestione amministrativa del personale di sede;
- Formazione e addestramento (anche finanziati);
- Sviluppo rete.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere con l'Organismo di Vigilanza, al quale viene dato mandato di individuarne le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

A.4 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. nelle aree di attività a rischio, nonché dai Collaboratori esterni e dai Partner.

A.5 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati contro la P.A. di cui al Decreto, prevede l'espresso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti che disciplinano l'attività aziendale, con particolare riferimento alle attività che comportano contatti e rapporti con la Pubblica Amministrazione ed alle attività relative allo svolgimento di una pubblica funzione o di un pubblico servizio;
- instaurare e mantenere qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione sulla base di criteri di massima correttezza e trasparenza, in considerazione dell'imparzialità che deve ispirare l'attività amministrativa;

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso divieto per i Destinatari di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (artt. 24 e 25 del Decreto);
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- porre in essere qualsiasi situazione anche solo di rischio potenziale in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

In particolare, è fatto espresso divieto di:

- 1) effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 2) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire, ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne la discrezionalità o l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore, o perché volti a promuovere l'immagine della società. Tutti i regali offerti - salvo quelli di modico valore (stabilito in Euro 100) – devono essere documentati in modo idoneo, per consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare verifiche al riguardo;
- 3) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come, a puro titolo di esempio, promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto 2);
- 4) effettuare prestazioni in favore dei Partner che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con i Partner stessi;
- 5) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

- 6) ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura, nell'ambito dell'esercizio di pubbliche funzioni o di pubblico servizio, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia; chiunque riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite è tenuto, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. in materia;
- 7) assumere personale e/o attribuire incarichi (ad es. di consulenza) nei casi in cui l'assunzione o l'incarico siano (o possano apparire) finalizzati allo scambio di favori con soggetti pubblici o che hanno rivestito cariche pubbliche.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. non inizierà o proseguirà alcun rapporto con Destinatari del presente Modello che non intendono allinearsi al principio della stretta osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui la società svolge la propria attività.
- Di ciascuna operazione a rischio deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate.
- Gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito e devono essere proposti, verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che ne abbiano il potere.
- Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, tranne che per circostanze eccezionali dovute a comprovata necessità (in questi casi, qualora l'importo di cui si tratta non sia irrilevante, se ne dovrà dare apposita comunicazione all'Organismo di Vigilanza).
- Le dichiarazioni rese a soggetti pubblici per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo informazioni veritiere e, in caso di ottenimento delle relative somme, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “B” – I REATI SOCIETARI

B1. I reati societari

Il presente paragrafo si riferisce ai reati nei confronti della Pubblica Amministrazione elencati all' art. 25 ter del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. FALSITA' IN COMUNICAZIONI, PROSPETTI E RELAZIONI

- Art. 2621 del Codice Civile - False comunicazioni sociali
- Art. 2622 del Codice Civile - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori

Fattispecie

- Esposizioni non veritiere in bilanci, relazioni, comunicazioni sociali od omissioni di informazioni obbligatorie relativamente alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società per ingannare i soci o il pubblico

2. TUTELA PENALE DEL CAPITALE SOCIALE

- Art. 2626 del Codice Civile - Indebita restituzione dei conferimenti
- Art. 2627 del Codice Civile - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- Art. 2628 del Codice Civile - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
- Art. 2629 del Codice Civile – Operazioni in pregiudizio dei creditori
- Art. 2632 del Codice Civile - Formazione fittizia del capitale

Fattispecie

- Restituzione, anche simulata, di conferimenti ai soci ovvero liberazione dei soci dall'obbligo di eseguire i conferimenti, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale.
- Ripartizione di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva.
- Ripartizione di riserve, anche non costituite con utili, che per legge non possono essere distribuite.
- Acquisto o sottoscrizione di azioni o quote della società o della società controllante a scapito dell'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili.
- Riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, al di fuori delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, con danno di questi ultimi.
- Formazione o aumento fittizio del capitale della società mediante il ricorso a vari strumenti o operazioni.
- Atti di disposizione dei beni sociali, con danno patrimoniale per la società, possedendosi un interesse personale in conflitto con quello della società, al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

3. TUTELA DEL FUNZIONAMENTO DELLA SOCIETÀ

- Art. 2625 del Codice Civile – Impedito controllo

Fattispecie

- Impedimento, mediante azioni od omissioni, dello svolgimento di controlli da parte dei soci, del Collegio Sindacale o della Società di Revisione, in danno ai soci.
- Art. 2636 del Codice Civile – Illecita influenza sull'assemblea

Fattispecie

- Determinazione di maggioranze in assemblea mediante il compimento di atti simulati o fraudolenti.

4. TUTELA PENALE DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA

- Art. 2638 del Codice Civile – Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

Fattispecie

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società ovvero occultamento di fatti sulla suddetta situazione che si sarebbero dovuti comunicare.
- Omissione di comunicazioni obbligatorie

B.2 Aree di rischio

Le aree di attività ritenute più specificamente a rischio in relazione ai reati societari sono considerate le seguenti:

- Predisposizione della bozza di bilancio e delle situazioni infrannuali;
- Gestione fatturazione attiva/passiva;
- Gestione risorse finanziarie;
- Gestione tesoreria, rimborsi spesa;
- Comunicazione e svolgimento delle assemblee e gestione dei rapporti con la Società di Revisione e con il Collegio Sindacale;
- Gestione recupero crediti;
- Gestione amministrativa del personale;
- Gestione dei rapporti con Organi Ispettivi;
- Operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari della società o connesse a strumenti finanziari emessi dalla società.

Eventuali integrazioni delle suddette aree di attività a rischio potranno essere disposte dal Consiglio di Amministrazione, previo concerto con l'Organismo di Vigilanza, al quale viene dato mandato di individuarne le relative ipotesi e di definire gli opportuni provvedimenti operativi.

B.3 Destinatari della Parte Speciale

Destinatari della presente Parte Speciale "B" sono gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori ("soggetti apicali") di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s., nonché i dipendenti soggetti a vigilanza e controllo da parte dei soggetti apicali nelle menzionate aree di attività a rischio, qui di seguito tutti denominati "Destinatari".

Per quanto concerne gli amministratori la legge equipara a coloro che sono formalmente investiti di tali qualifiche anche i soggetti che svolgono tali funzioni "di fatto". Ai sensi dell'art. 2639 c.c., infatti, dei reati societari previsti dal codice civile risponde sia chi è tenuto a svolgere la stessa funzione, diversamente qualificata, sia chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione.

B.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati societari di cui al Decreto, prevede l'espresso divieto a carico dei Destinatari di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate (art. 25 ter del Decreto);
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espresso obbligo a carico dei Destinatari:

- di tenere un comportamento corretto, tempestivo, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio d'esercizio, dei bilanci periodici e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire

alle funzioni preordinate, ai soci ed ai terzi (per quanto in loro diritto) un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

- di osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure aziendali interne che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- di assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste esercitate.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, è fatto divieto, in particolare, di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, budget, relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- omettere la comunicazione di dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, in qualsiasi forma non specificamente ricompresa fra quelle qui di seguito descritte;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- procedere a formazione o aumento fittizi del capitale sociale, attribuendo azioni o quote per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di costituzione di società o di aumento del capitale sociale;
- distrarre i beni sociali, in sede di liquidazione della società, dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque costituiscano ostacolo allo svolgimento all'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione;
- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “C”- REATI IN TEMA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

C1. I reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Il presente paragrafo si riferisce ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro elencati all’art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, ovvero:

1. OMICIDIO COLPOSO COMMESSO CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 589 del Codice Penale – Omicidio colposo

Fattispecie

- Cagionare, per colpa, la morte di una persona con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

2. LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME, COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL’IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

- Art. 590 del Codice Penale – Lesioni personali aggravate

Fattispecie

- Cagionare lesioni personali a un persona con la violazione delle norme delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

C.2 Aree di Rischio

L’area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro è la seguente:

- Gestione sicurezza e salute lavoratori interni

C.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai soggetti che ricoprono i seguenti ruoli definiti dalla normativa sulla sicurezza: datore di lavoro, dirigenti, preposti, prestatori di lavoro e loro rappresentanti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

C.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui al Decreto, prevede l’espreso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti in materia di prevenzione e protezione;
- attenersi alle procedure aziendali e ai principi di comportamento, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La Società riconosce alla tutela della salute e sicurezza del lavoro un’importanza fondamentale e imprescindibile nell’ambito della organizzazione aziendale.
- Conseguentemente, la Società adotta nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità dell’attività svolta, l’esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l’integrità fisica dei lavoratori.
- La Società adotta un’organizzazione basata sui seguenti principi e criteri:
 - o evitare i rischi;

- valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - combattere i rischi alla fonte;
 - adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
 - dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
 - impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.
- Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.
 - La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.
 - La Società provvede a conferire procura speciale ai responsabili di funzione coinvolte in ispezioni e/o accertamenti, al fine di dotarli del potere di rappresentare la società dinanzi alla pubblica amministrazione.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “D” - REATI INFORMATICI

D1. I reati informatici

Il presente paragrafo si riferisce ai reati informatici sul lavoro elencati all'art. **24 bis del D.Lgs. 231/2001**.

- Art. 615 ter c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- Art. 615 quarter c.p. – Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici telematici
- Art. 615 quinquies c.p. – Diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico
- Art. 617 quarter c.p. – Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 617 quinquies c.p. – Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche
- Art. 635 bis c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici
- Art. 635 ter c.p. – Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità
- Art. 635 quater c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici
- Art. 635 quinquies c.p. – Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità
- Art. 491 bis c.p. – Documenti informatici

D.2 Aree di Rischio

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di reati informatici è la seguente:

- Gestione dei sistemi informativi.

D.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da tutti gli utilizzatori del Sistema Informatico aziendale, inteso come l'insieme di strumenti hardware e software (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

D.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati informatici di cui al Decreto, prevede l'espreso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le leggi e regolamenti interni in materia di sicurezza informatica;
- proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

La seguente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espreso divieto a carico dei Destinatari di:

- utilizzare il Sistema Informatico aziendale per attività illegali, o che possono procurare danno alla Società, ai suoi collaboratori, fornitori, clienti e a terzi, compreso lo Stato o altri enti pubblici;
- intercettare comunicazioni telefoniche o informatiche di terzi;
- utilizzare il Sistema Informativo per diffondere programmi (virus, catene di S.Antonio, etc.) che possono danneggiare o interrompere un sistema informatico;
- utilizzare, comunicare o divulgare le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “E” - REATI IN TEMA DI RICICLAGGIO

E1. I reati in tema di riciclaggio

Il presente paragrafo si riferisce ai reati di riciclaggio, secondo le fattispecie previste dopo l'integrazione al D.Lgs. 231/2001 con Decreto Legislativo 231/07 di recepimento della direttiva 2005/60/CE del 14 dicembre 2007 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo:

- Art. 648 del Codice Penale – Ricettazione
- Art. 648-bis del Codice Penale – Riciclaggio
- Art. 648-ter del Codice Penale – Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Fattispecie

- Acquistare, ricevere, occultare denaro o cose provenienti da un delitto o intromettersi nel farli acquistare, ricevere, occultare al fine di procurare a sé o ad altri un profitto; sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa; impiegare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

E.2 Aree di Rischio

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati in tema di riciclaggio sono le seguenti:

- Contratti di acquisto e/o di vendita con controparti;
- Transazioni finanziarie con controparti;
- Investimenti con controparti;
- Sponsorizzazioni.

E.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

E.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in tema di riciclaggio, di cui al Decreto, prevede l'espreso obbligo a carico dei Destinatari di:

- osservare strettamente tutte le norme di legge e i regolamenti riguardanti la movimentazione e la spendita di denaro;
- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo.

La seguente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'espreso obbligo a carico dei Destinatari di:

- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo in particolare per quanto attiene ai provvedimenti per limitare l'uso del contante nelle transazioni e prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. a scopo di riciclaggio.
- conoscenza dei fornitori e dei partner commerciali, come condizione essenziale per prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario della Società a scopo di riciclaggio.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “F” - REATI DI FALSITÀ IN MONETE

F1. I reati di falsità in monete

Il presente paragrafo si riferisce ai reati presupposto di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, previsti nell'art. **25 bis del D.Lgs. 231/2001**.

- Art. 457 del Codice Penale - Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede

Fattispecie

- Immissione nel mercato di banconote false ricevute in buona fede.

F.2 Aree di Rischio

L'area di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati di falsità in monete è la seguente:

- Gestione tesoreria – rimborsi spese.

F.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

F.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati in tema di falsità in monete di cui al Decreto.

Tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. devono rispettare le norme di legge ed i regolamenti riguardanti la fabbricazione, la movimentazione e la spendita di denaro, valori bollati, titoli di qualsiasi natura e carte filigranate.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “G” - REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

G1. I reati contro la personalità individuale

Il presente paragrafo si riferisce ai reati contro la personalità individuale elencati all'art. 25 **quinquies del D.Lgs. 231/2001**, ovvero:

- Art. 600 del Codice Penale - Riduzione o mantenimento in schiavitù
- Art. 601 del Codice Penale - Tratta di persone
- Art. 602 del Codice Penale - Acquisto e alienazione di schiavi

Fattispecie

- Esercitare su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero ridurla o mantenerla in stato di soggezione, costringendola a prestazioni lavorative o sessuali; costringere un'altra persona a fare ingresso o a soggiornare o a uscire dal territorio dello stato, mediante inganno, violenza o minaccia, abuso di autorità o approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, o mediante promessa o dazione di somme di denaro o altri vantaggi; organizzare viaggi finalizzati alle attività di prostituzione a danno di minori.

G.2 Aree di Rischio

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati contro la personalità individuale sono le seguenti:

- Selezione di personale (anche estero);

G.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

G.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati contro la personalità individuale di cui al Decreto.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La Società non ricorre, né sostiene in alcun modo, all'utilizzo del lavoro obbligato e non richiede al personale di lasciare “depositi” o documenti di identità al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'azienda.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “H” - REATI TRANSNAZIONALI

H.1 I reati transnazionali

Il presente paragrafo si riferisce ai reati transnazionali previsti dalla **Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10**, ovvero:

- Art. 416 del Codice Penale - Associazione per delinquere
- Art. 416 bis del Codice Penale - Associazione di tipo mafioso

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di commettere più delitti; l'associazione è di tipo mafioso quando coloro che ne fanno parte si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva per commettere delitti.
- Art. 291 quarter del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di introdurre, vendere, trasportare, acquistare o detenere nel territorio dello Stato un quantitativo di tabacco lavorato estero di contrabbando fino a (o superiore di) dieci chilogrammi convenzionali.
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope – art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309

Fattispecie

- Associazione di tre o più persone allo scopo di coltivare, produrre, fabbricare, estrarre, raffinare, vendere, offrire o mettere in vendita, cedere, distribuire, commerciare, trasportare, procurare ad altri, inviare, passare o spedire in transito, consegnare per qualunque scopo sostanze stupefacenti o psicotrope.
- Art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine

Fattispecie

- Compiere atti diretti a procurare l'ingresso illegale di taluno nel territorio dello Stato italiano o in altro stato estero.
- Art. 377-bis del Codice Civile – Intralcio alla giustizia: induzioni a non rendere dichiarazioni

Fattispecie

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Art. 378-bis del Codice Civile – Intralcio alla giustizia: favoreggiamento personale

Fattispecie

- Aiutare taluno a eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle sue ricerche dopo la commissione di un delitto.

H.2 Aree di Rischio

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati transnazionali sono le seguenti:

- Selezione di personale (anche estero);
- Accordi di collaborazione con altre società (Joint Venture, ATI, Consorzi, etc.) anche nell'ambito di gare;
- Preparazione dell'offerta;
- Erogazione di regalie, omaggi, sponsorizzazioni
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione contratti di consulenze e prestazioni professionali;

H.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

H.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale, che indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati transnazionali, di cui al Decreto, prevede l'esplicito obbligo a carico dei Destinatari di:

- garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo.

Al fine di cui sopra:

- Viene prevista una specifica clausola contrattuale che impone ai fornitori di servizi il rispetto di tutta la normativa sulla disciplina del lavoro, ivi incluso il non utilizzo di personale clandestino.
- Nella scelta dei fornitori, Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s., pur operando al fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tiene conto, oltreché della convenienza economica, anche della capacità tecnico/economica valutandone globalmente l'affidabilità, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.
- Le relazioni con i fornitori e con i collaboratori esterni sono regolate sempre (fatti salvi i limiti d'importo minimi stabiliti dalle procedure aziendali) da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.

PARTE SPECIALE “I” – REATI AVENTI FINALITÀ DI TERRORISMO

I.1 I reati aventi finalità di terrorismo

Il presente paragrafo si riferisce alle fattispecie criminose cui si applica la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti relativamente ai reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater del D.Lgs. 231/2001).

Dette fattispecie delittuose costituiscono un numero aperto e sono tutte quelle che – attuali e future, previste dalla legislazione nazionale (Codice Penale e leggi speciali) e da quella internazionale (art. 2 della Convenzione di New York del 9 dicembre 1999) – abbiano comunque natura e finalità di terrorismo e di eversione.

- Art. 270 bis del Codice Penale - Associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Art- 280 del Codice Penale - Attentato per finalità terroristiche o di eversione
- Art. 289 bis del Codice Penale - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione

Fattispecie

- Concorso nei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico commessi da propri clienti o fornitori.

I.2 Aree di Rischio

Le aree di attività ritenuta più specificamente a rischio in relazione ai reati aventi finalità di terrorismo sono le seguenti:

- Selezione di personale (anche estero);
- Acquisto di beni;
- Conferimento e gestione contratti di consulenze e prestazioni professionali.

I.3 Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dagli amministratori, dirigenti e dipendenti di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. che svolgono la propria attività nelle aree a rischio, nonché dai Collaboratori esterni, Partner, nonché tutti i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della società (qui di seguito tutti denominati “Destinatari”).

I.4 Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale indica i comportamenti che la società intende porre in essere onde evitare di incorrere nei reati aventi finalità di terrorismo di cui al Decreto.

In particolare sono definiti i seguenti principi generali:

- La conoscenza della clientela, dei fornitori e dei partner in generale è basata sull'acquisizione di idonea informazione, è condizione essenziale per riuscire ad evitare l'instaurazione di rapporti con soggetti coinvolti in attività terroristiche/criminali.
- Sono previste una serie di regole, procedure e disposizioni aziendali per l'attivazione delle misure in ottemperanza delle disposizioni normative, comunitarie e nazionali, anche con riferimento a specifici nominativi segnalati dalle Autorità.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela previste all'interno di Idea Agenzia per il Lavoro s.c.s. per lo svolgimento di attività nelle aree a rischio.