

JM Consulenza S.R.L.

Via Giacomo Brodolini, SNC – 84091 Battipaglia (SA)

Tel. +39 0828 380213

P.IVA 06048910654

email: info@jmconsulenza.it

PEC: jmconsulenza@pec.it



JM Consulenza S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001

N. Rev.	Data	Motivazione
0	25/10/2023	Adozione di un sistema di gestione e di controllo sull'organizzazione al fine di prevenire possibili comportamenti non rispettosi del principio di Legalità

Sommario

Definizioni.....	4
Introduzione	6
1.1. <i>Caratteristiche del documento</i>	6
1.2. <i>Obiettivi</i>	6
1.3. <i>Struttura del Modello Organizzativo</i>	7
1.4. <i>Destinatari del Modello</i>	8
1.5. <i>Obbligatorietà</i>	9
1.6. <i>Efficacia del modello di fronte ai terzi</i>	9
2. Il Decreto legislativo 231	11
2.1. <i>la Responsabilità della societas</i>	11
2.2. <i>L'esonero della responsabilità</i>	11
2.3. <i>Fattispecie di reato</i>	13
2.4. <i>Apparato sanzionatorio</i>	23
2.5. <i>Delitti tentati</i>	24
2.6. <i>Delitti commessi all'estero</i>	24
2.7. <i>Le linee guida di Confindustria</i>	25
3. La società.....	28
4. Il Modello 231 della JM Consulenza S.R.L.....	29
4.1. <i>La funzione del Modello</i>	29
4.2. <i>Raccordo con le Procedure aziendali</i>	29
4.3. <i>Principi cardine del Modello</i>	30
4.4. <i>Sistema Sanzionatorio</i>	30
4.5. <i>Fasi del Progetto e Metodologia utilizzata</i>	31
4.6. <i>Mappatura della aree sensibili</i>	32
4.7. <i>Analisi e valutazione del rischio inerente</i>	34
4.8. <i>Analisi e valutazione dei controlli esistenti</i>	35
4.9. <i>Analisi e valutazione del rischio residuale</i>	35
4.10. <i>Gap Analysis</i>	36
4.11. <i>Analisi dei rischi</i>	36
5. La Società'	43
5.1. <i>Il sistema di governo ed il sistema autorizzativo</i>	47
5.2. <i>La struttura organizzativa</i>	51
6. Codice Etico	52
7. Organismo di Vigilanza	53
7.1. <i>Composizione</i>	53

7.2.	<i>Cessazione dalla carica</i>	54
7.3.	<i>Compiti, poteri e mezzi</i>	56
7.4.	<i>Poteri di accesso</i>	59
7.5.	<i>Raccolta e conservazione delle informazioni</i>	60
7.6.	<i>Obblighi di riservatezza</i>	60
7.7.	<i>Regolamento di funzionamento</i>	60
8.	<i>Flussi informativi</i>	61
8.1.	<i>Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza verso i vertici societari</i>	61
8.2.	<i>Segnalazione dai dipendenti all'Organismo di Vigilanza</i>	62
8.3.	<i>Garanzia di molteplicità di canali, di anonimato e di non ritorsione (ai sensi della Legge 30 novembre 2017, n. 179 sul "Whistleblowing")</i>	62
8.4.	<i>Nomina "Referenti" Organismo di Vigilanza</i>	63
8.5.	<i>Flussi informativi dai referenti dell'Organismo di Vigilanza</i>	63
8.6.	<i>Flussi informativi generali</i>	63
8.7.	<i>flussi informativi specifici</i>	64
8.8.	<i>Altri flussi informativi</i>	65
9.	<i>Comunicazione e formazione del modello</i>	66
9.1.	<i>Premessa</i>	66
9.2.	<i>Piano di comunicazione verso i componenti degli organi sociali</i>	66
9.3.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i dipendenti</i>	67
9.4.	<i>Piano di comunicazione e formazione verso i collaboratori esterni</i>	68

JM Consulenza S.R.L. o Società: Società

D. Lgs. n. 231/01: Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231.

Attività sensibile: attività il cui svolgimento espone la Società al rischio della commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale Lavoro in vigore, applicato da JM Consulenza S.R.L.

Codice Etico o Codice: Codice Etico adottato dalla Società con delibera del 25/10/2023

Consulente/i: persona fisica o giuridica che agisce in nome e per conto o solo per conto ma non in nome di JM Consulenza S.R.L. sulla base di un mandato o di un contratto di consulenza o collaborazione.

Dipendenti: persona fisica facente parte della JM Consulenza S.R.L. in forza di un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, di somministrazione, di stage, di apprendistato, di tirocinio.

Modello 231 o Modello organizzativo: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 adottato con delibera dell'Amministratore Unico.

Organismo di Vigilanza o O.d.V.: organismo previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché dell'aggiornamento dello stesso sulla base delle mutate esigenze di controllo, sulla redazione e sulla realizzazione di audit ai dipendenti e dei verbali che comprino o attestino il verificarsi di un'infrazione.

Organi Sociali: Amministratore unico o eventuale Consiglio di Amministrazione e/o Revisore dei Conti della JM Consulenza S.R.L., sia nella loro dimensione collegiale che come singoli componenti.

P.A.: Pubblica Amministrazione, intesa come insieme di tutte le funzioni di carattere pubblicistico (legislativa, amministrativa e giudiziaria) dello Stato o di altri Enti Pubblici ovvero soggetti privati che svolgono mansioni in nome e per conto di un Organismo Pubblico.

Partner: controparti contrattuali della JM Consulenza S.R.L., i quali in modo diretto o indiretto contribuiscano al processo di erogazione del servizio, ovvero soggetti con i quali la Società stipuli una qualunque forma di collaborazione (procacciatori d'affari, agenti, soggetti con i quali la Società formi associazioni, consorzi, ecc.).

Responsabilità amministrativa: si tratta di una particolare forma di responsabilità, introdotta nell'ordinamento italiano dal D. Lgs. n. 231/2001 a carico degli Enti forniti di personalità giuridica nonché delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, che si configura quando un loro soggetto apicale o sottoposto commetta uno dei reati specificamente e tassativamente elencati nel decreto e l'ente tragga un vantaggio o un beneficio dal reato.

Interesse: è l'indebito arricchimento, ricercato dall'Ente in conseguenza dell'illecito amministrativo, la cui sussistenza dev'essere valutata secondo una prospettiva antecedente alla commissione della condotta contestata, e, pertanto, indipendentemente dalla sua effettiva realizzazione.

Vantaggio: è l'effettiva e reale utilità economica di cui ha beneficiato l'Ente, quale conseguenza immediata e diretta del reato. Il vantaggio dev'essere accertato dopo la commissione del reato.

Soggetto Apicale: si definisce tale il soggetto che riveste funzioni di rappresentanza dell'Ente, di amministrazione o direzione della compagine societaria o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché colui che esercita funzioni di gestione e di controllo, anche di fatto.

Soggetto Subordinato: ci si riferisce alla persona sottoposta alla vigilanza ed al controllo di uno dei soggetti in posizione apicale.

Confisca: è una misura di sicurezza a carattere patrimoniale, consistente nell'espropriazione, a favore dello Stato, di cose che costituiscono il prezzo, il prodotto o il profitto del reato.

Destinatario: è il soggetto a cui il modello di organizzazione si rivolge, imponendogli determinati protocolli operativi, regole di comportamento, divieti od obblighi di attivazione. Può essere un soggetto interno all'Ente (un dipendente od un soggetto apicale) oppure un collaboratore esterno.

INTRODUZIONE

1.1. CARATTERISTICHE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è redatto in adozione alle indicazioni contenute nel D. Lgs. n. 231/01 (nel seguito, per brevità espositiva anche Decreto) e costituisce il riferimento di gestione finalizzato all'istituzione di un sistema di prevenzione e controllo aziendale atto a prevenire la commissione degli illeciti previsti dal decreto.

L'originale del documento è stato approvato dall'Amministratore Unico della JM Consulenza S.R.L. (di seguito anche la "società", "azienda" o "JM Consulenza S.R.L."), con delibera dell'Amministratore del 25/10/2023, in via di autoregolamento, ed è pertanto modificabile in ogni tempo dallo stesso Organo.

Il Modello viene approvato ed adottato dall'Amministratore Unico della JM Consulenza S.R.L. e viene predisposto tenuto conto delle procedure attualmente vigenti all'interno della Società e delle esperienze acquisite nel corso degli anni e sarà, comunque, sottoposto a continua verifica e riesame secondo le regole del Modello stesso.

La JM Consulenza S.R.L., con la delibera dell'Amministratore del 25/10/2023, approva, in via di autoregolamento, anche il Codice Etico della società, anch'esso suscettibile a modifiche.

1.2. OBIETTIVI

L'attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde all'idea della società che la trasparenza e la correttezza nella gestione delle attività sia degna di particolare attenzione e che tale contegno debbano assumerlo i dipendenti, i collaboratori ed i clienti della JM Consulenza S.R.L.

L'adozione del Modello non solo è meritevole per l'immagine della società e per la tutela degli interessi degli *stakeholders* aziendali ma è fondamentale per attuare tutte le precauzioni necessarie al fine di evitare la realizzazione di condotte illecite e, come tali, punite dall'ordinamento giuridico.

Il Modello costituisce un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto della JM Consulenza S.R.L. affinché questi, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge: in sostanza un forte deterrente alla realizzazione di condotte non consone all'immagine della Società e, soprattutto, da quest'ultima non volute e non richieste.

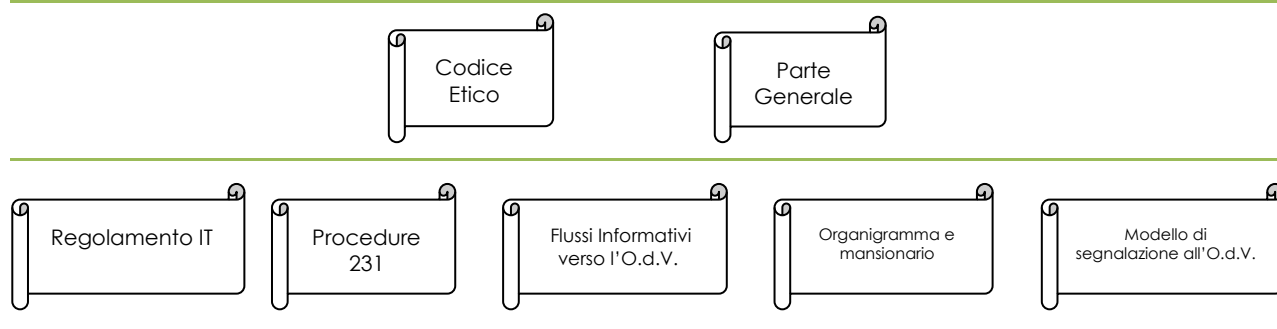
Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 della JM Consulenza S.R.L., ovvero il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative societarie da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. n. 231/2001), la limitazione dei rischi correlati e la indicazione delle modalità operative per la segnalazione di infrazioni o violazioni ad un Codice di identità societaria (rif. Modello e Codice Etico).

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della società, a prescindere dal tipo di rapporto con la stessa (solo per esemplificare dipendente, collaboratore esterno, procacciatore d'affari, professionista, ecc.), una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda, prevedendo pertanto un sistema disciplinare interno aziendale per le violazioni delle previsioni contenute nel Modello 231;
- indicare che i comportamenti illeciti sono contrari all'immagine ed alle attività esercitate della JM Consulenza S.R.L., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etico-sociali della società oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla società, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

1.3. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Allo scopo di attribuire un margine di dinamicità collegato alla possibile evoluzione della normativa, il Modello è stato strutturato nel modo seguente:



1. Codice Etico.
2. Parte Generale, che contiene:
 - la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo della JM Consulenza S.R.L.;
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 231/2001;
 - caratteristiche e modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, ex art. 6, D. Lgs. n. 231/2001;
 - il funzionamento dei Flussi Informativi verso l'O.d.V.;

- la struttura di *Governance* e l'assetto organizzativo della JM Consulenza S.R.L.
 - l'elencazione dei reati previsti nel decreto;
 - la rilevanza dei singoli reati per la società;
 - l'identificazione dei presidi esistenti e da attuare per la prevenzione, le regole di condotta generali relativi alla prevenzione del rischio di commissione dei reati;
 - analisi dei rischi
3. Sistema disciplinare;
4. Procedure 231.

Nel definire il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" la Società ha adottato un approccio progettuale che consente di utilizzare e integrare in tale Modello, le regole attualmente esistenti.

Tale approccio:

- consente di valorizzare al meglio il patrimonio già esistente in azienda in termini di politiche, regole e normative interne che indirizzano e governano la gestione dei rischi e l'effettuazione dei controlli;
- rende disponibile, in tempi brevi, un'integrazione all'impianto normativo e metodologico da diffondere all'interno della struttura aziendale, che potrà comunque essere perfezionato nel tempo;
- permette di gestire con una modalità univoca tutte le regole operative aziendali, incluse quelle relative alle "aree sensibili".

1.4. DESTINATARI DEL MODELLO

In base alle indicazioni contenute nel Decreto, sono identificati come destinatari del modello, in relazione alla loro capacità di agire e ai poteri riconosciuti e formalizzati nelle procure/deleghe, le seguenti figure:

- i) **soggetti apicali:** soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano di fatto la gestione e il controllo sulla stessa;
- ii) **soggetti sottoposti:** soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali;
- iii) **soggetti terzi alla società**, diversi da quelli individuati nei punti precedenti, nell'ambito delle relazioni di lavoro e/o d'affari instaurate con la società.

Al fine di garantire trasparenza al processo decisionale e di identificare le responsabilità apicali, ferme restando le procedure necessarie per tutte le deleghe che richiedono atti notarili, si è stabilito che i poteri di delega devono:

- ✓ essere espressi in maniera puntuale;
- ✓ risultare dal regolamento delle strutture, quando necessario e dove applicabile;
- ✓ risultare da un documento scritto e firmato dal referente gerarchico e dall'interessato, nel caso in cui

la formula del mansionario sia, per ragioni di opportunità, generica o assente.

L'organigramma della società è depositato presso l'Amministratore/Ufficio amministrativo.

I soggetti apicali, destinatari del seguente modello sono individuati in base ai poteri conferiti da Statuto o da deleghe apposite.

1.5. OBBLIGATORietà

È fatto obbligo agli Amministratori, ai Dirigenti ed a tutto il personale di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni che compongono il presente modello organizzativo, di gestione e controllo.

Il Modello, il Codice Etico e gli allegati che compongono il Sistema di Gestione vengono resi noti tramite comunicazione per iscritto ai dipendenti. A questi ultimi viene indicata anche la presenza di copia cartacea, oltre che digitale, del Codice Etico societario e del modello di segnalazione delle infrazioni.

La pubblicazione del Modello, del Codice Etico e degli altri allegati che compongono il Sistema di Gestione e che ne consentono il funzionamento ed il controllo, sono pubblicati sul sito internet della Società e resi disponibili anche nella Cartella Personale di ciascun dipendente sul Network Attached Storage (NAS).

La pubblicazione di Modello, Codice Etico, allegati quali Modello di segnalazione delle infrazioni è propedeutica sia alla conoscenza del detto Modello sia alla possibilità da parte di terzi, collaboratori della JM Consulenza S.R.L., di segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali violazioni o infrazioni commesse dai dipendenti.

1.6. EFFICACIA DEL MODELLO DI FRONTE AI TERZI

La JM Consulenza S.R.L. si impegna a dare adeguata diffusione sia al Modello 231 che al Codice Etico mediante la sua pubblicazione sul sito aziendale, nella Cartella Personale di ciascun dipendente sul Network Attached Storage (NAS) e mediante la libera consultazione di una copia cartacea, conservata presso l'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza in modo da:

1. diffondere in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, soprattutto nell'ambito delle attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere in un comportamento illecito perseguibile a norma di legge e passibile di sanzioni anche nei confronti dell'azienda;
2. evidenziare che comportamenti illeciti sono decisamente condannati in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui la Società intende attenersi nella conduzione dei propri affari.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo - descritto nel presente documento - entra in vigore con la sua approvazione e rappresenta parte integrante del rapporto di lavoro.

Le infrazioni ed i comportamenti in violazione alle indicazioni del Codice Etico o che comportino la realizzazione di condotte penalmente perseguibili sono considerate in

contrasto con il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società e costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro. Al verificarsi di tali comportamenti seguirà l'apertura di un procedimento disciplinare interno che può approdare a sanzioni disciplinari, a prescindere dal sorgere di un eventuale procedimento penale ed a prescindere dall'esito giudiziario della vicenda.

Pertanto, il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte dal presente Modello Organizzativo è soggetto ad azione disciplinare, in ottemperanza da quanto previsto e disciplinato dal Sistema disciplinare contenuto nel Codice Etico, elemento parte dell'attuale Modello di Gestione e controllo. I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono adottati in ottemperanza del principio della gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della violazione commessa e in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nel nostro ordinamento giuridico e alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

2. IL DECRETO LEGISLATIVO 231

2.1. LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

Il Decreto Legislativo n. 231/01 ha introdotto una responsabilità per le Società (e, quindi, anche a carico della JM Consulenza S.R.L.) definita amministrativa, correlata e conseguente:

- alla commissione di determinati reati, contemplati dal decreto stesso (c.d. reati-presupposto);
- all'interesse o vantaggio¹ (esclusivo o concorrente) della società medesima.

Affinché sia configurabile la responsabilità della società è necessario che il reato-presupposto venga commesso da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa (i Soggetti Apicali già illustrati nelle Definizioni);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (i Soggetti Sottoposti già illustrati nelle Definizioni).

La condotta delittuosa posta in essere da una di queste categorie di soggetti integra due distinti illeciti:

- da un lato, un reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso, punito con sanzione penale;
- dall'altro lato, un illecito amministrativo a carico della società, punito con sanzione amministrativa.

2.2. L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che la Società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

¹ L'esatta definizione di "interesse" e "vantaggio", e la loro distinzione, ha suscitato vivaci polemiche. In genere, si ritiene che l'interesse consista nel conseguimento di una determinata finalità, preesistente alla commissione del reato e, quindi, da valutare ex ante. Viceversa, il vantaggio è ogni concreta acquisizione per l'ente, da valutarsi ex post come conseguenza della commissione del reato. Tanto l'interesse quanto il vantaggio vengono, di regola, equiparati al "profitto", ma in giurisprudenza si ritiene che possano avere valenza anche non economica.

b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs. n. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere - in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei reati - alle seguenti esigenze:

- a. individuare le attività nel cui ambito possono essere commesse le condotte punibili;
- b. predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c. individuare modalità di gestione delle risorse idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

La Società, quindi, ha la possibilità di esimersi da responsabilità al ricorrere di determinate condizioni, differenti a seconda che il reato-presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale o da un Soggetto Sottoposto:

- se il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, la società non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire il reato commesso nel caso di specie. Inoltre, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, deve essere stato affidato all'O.d.V., dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Ancora, il Soggetto Apicale deve aver commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello. Infine, non deve esserci stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. (art. 6, comma 1, Decreto Legislativo n. 231/01);
- se il reato è stato commesso da un Soggetto sottoposto, la società è esente da responsabilità solo se prova che la commissione del reato non è stata consentita dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza posti in capo ai Soggetti Apicali (art. 7, comma 1, Decreto Legislativo n. 231/01).

Il dettato normativo appare richiamare il noto sistema di gestione dei rischi (c.d. risk management) del quale indica espressamente le fasi di articolazione, ovvero:

a) mappatura delle aree a rischio di reato, ossia individuazione delle aree o settori e delle modalità attraverso le quali possono verificarsi eventi sfavorevoli in grado di pregiudicare gli obiettivi aziendali nonché quelli indicati nel d.lgs. n. 231/2001;

b) individuazione del sistema di controllo più idoneo per ricondurre ad un livello accettabile i rischi identificati, attraverso la definizione di procedure di programmazione della attività aziendale (protocolli decisionali e di gestione delle risorse finanziarie).

2.3. FATTISPECIE DI REATO

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D. Lgs. n. 231/2001 - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente/Società sono espressamente elencate dal Legislatore e sono comprese nelle seguenti categorie:

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture [art. 24 D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 316-bis, 316-ter, 353, 353-bis, 356, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter se commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote. 2. Se, in seguito alla commissione dei delitti di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità; si applica la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote. 2-bis. Si applicano all'ente le sanzioni previste ai commi precedenti in relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 2 della legge 23 dicembre 1986, n. 898. 3. Nei casi previsti dai commi precedenti, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Delitti informatici e trattamento illecito di dati [art. 24-bis D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote. 2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del Codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote. 4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Delitti di criminalità organizzata [art. 24-ter D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui agli articoli 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 del codice penale, ai delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto articolo 416-bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo, nonché ai delitti previsti dall'articolo 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, si applica la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 2. In relazione alla commissione di taluno dei delitti di cui

all'articolo 416 del Codice penale, ad esclusione del sesto comma, ovvero di cui all'articolo 407, comma 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale, si applica la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. 3. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. 4. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nei commi 1 e 2, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio [art. 25 D. Lgs. n. 231/01]: In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis del Codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. La medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del Codice penale. 2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. 4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis. 5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). 5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2.

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento [art. 25-bis D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal Codice penale in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di cui all'articolo 453 la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote; b) per i delitti di cui agli articoli 454, 460 e 461 la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; c) per il delitto di cui all'articolo 455 le sanzioni pecuniarie stabilite dalla lettera a), in relazione all'articolo 453, e dalla lettera b), in relazione all'articolo 454, ridotte da un terzo alla metà; d) per i delitti di cui agli articoli 457 e 464, secondo comma, le sanzioni pecuniarie fino a duecento quote; e) per il delitto di cui all'articolo 459 le sanzioni pecuniarie previste dalle lettere a), c) e d) ridotte di un terzo; f) per il delitto di cui all'articolo 464, primo comma, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote; f-bis) per i delitti di cui agli articoli 473

e 474, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui agli articoli 453, 454, 455, 459, 460, 461, 473 e 474 del Codice penale, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno.

Delitti contro l'industria e il commercio [art. 25-bis.1 D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote. 2. Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Reati societari [art. 25-ter D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote; a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote; b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote; c); d) per la contravvenzione di falso in prospetto, prevista dall'articolo 2623, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote; e) per il delitto di falso in prospetto, previsto dall'articolo 2623, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicentocinquanta quote; f) per la contravvenzione di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, prevista dall'articolo 2624, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote; g) per il delitto di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione, previsto dall'articolo 2624, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote; h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentocinquanta quote; i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentocinquanta quote; l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentocinquanta quote; m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentocinquanta quote; n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentocinquanta quote; o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentocinquanta quote; p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentocinquanta quote; q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentocinquanta quote; r) per il delitto di agiotaggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti

dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote; s-bis) per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2. 2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico [art. 25-quater D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore a dieci anni, la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote; b) se il delitto è punito con la pena della reclusione non inferiore a dieci anni o con l'ergastolo, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3. 4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 si applicano altresì in relazione alla commissione di delitti, diversi da quelli indicati nel comma 1, che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999.

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili [art. 25-quater¹ D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 583-bis del Codice penale si applicano all'ente, nella cui struttura è commesso il delitto, la sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote e le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. Nel caso in cui si tratti di un ente privato accreditato è altresì revocato l'accreditamento. 2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Delitti contro la personalità individuale [art. 25-quinquies D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dalla sezione I del capo III del titolo XII del libro II del codice penale si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote; b) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, primo comma, 600-ter, primo e secondo comma, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, e 600-quinquies, la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote; c) per i delitti di cui agli articoli 600-bis, secondo comma, 600-ter, terzo e quarto comma, e 600-quater, anche se relativi al materiale pornografico di cui all'articolo 600-quater.1, nonché per il delitto di cui all'articolo 609-undecies la sanzione pecuniaria da duecento a settecento quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettere a) e b), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore ad un anno. 3. Se l'ente o una

sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3. **Abusi di mercato** [art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/01]: art. 184 TUF; art. 185 TUF.

Abusi di mercato [art. 25-sexies D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 2. Se, in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto.

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro [art. 25-septies D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. 3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio [art. 25-octies, D. Lgs. 231/01]: In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni. 3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori [art. 25-octies.1, D. Lgs. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal codice penale in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di cui all'articolo 493-ter, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote; b) per il delitto di cui all'articolo 493-quater e per il delitto di cui all'articolo 640-ter, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento

di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote. 2. Salvo che il fatto integri altro illecito amministrativo sanzionato più gravemente, in relazione alla commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) se il delitto è punito con la pena della reclusione inferiore ai dieci anni, la sanzione pecuniaria sino a 500 quote; b) se il delitto è punito con la pena non inferiore ai dieci anni di reclusione, la sanzione pecuniaria da 300 a 800 quote. 2-bis. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 512-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote. 3. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui ai commi 1 e 2 e 2-bis si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.

Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore [art. 25-novies D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote. 2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174-quinquies della citata legge n. 633 del 1941.

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria [art. 25-decies, D.Lgs. 231/01]: 1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote.

Delitti in materia ambientale [art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal Codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote; c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote; d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote; e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote. 1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a). 2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i reati di cui all'articolo 137: 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. b) per i reati di cui all'articolo 256: 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione

pecuniaria da duecento a trecento quote; c) per i reati di cui all'articolo 257: 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2; g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo; h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote. 3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente: 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione; 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione; 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione. 4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote. 5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. 6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152. 7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi. 8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare [art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis,

del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Razzismo e xenofobia [art. 25-terdecies., D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote. 2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote. 2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.

Reati tributari [art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote; e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa

conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote; b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1-bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo. 3. Nei casi previsti dai commi 1, 1-bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Contrabbando [art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. 2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

Delitti contro il patrimonio culturale [art. 25- septiesdecies, D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote. 2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518-undecies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518-quaterdecies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote. 4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote. 5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [art. 25- sepdodeviciestiesdecies, D. Lgs. n. 231/01]: 1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-sexies e 518-terdecies del Codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote. 2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Delitti tentati [art. 26, D. Lgs. n. 231/01]: 1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. 2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Qui sono descritti le altre ipotesi delittuose che interessano l'attività della JM Consulenza S.R.L., ulteriori rispetto a quelli già indicati all'interno della normativa del D. Lgs. n. 231/2001:

Trattamento illecito di dati [art. 167, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, operando in violazione di quanto disposto dagli articoli 123, 126 e 130 o dal

provvedimento di cui all'articolo 129 arreca nocumento all'interessato, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e sei mesi. 2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, procedendo al trattamento dei dati personali di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento in violazione delle disposizioni di cui agli articoli 2-sexies e 2-octies, o delle misure di garanzia di cui all'articolo 2-septies arreca nocumento all'interessato, è punito con la reclusione da uno a tre anni. 3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, la pena di cui al comma 2 si applica altresì a chiunque, al fine di trarre per sé o per altri profitto ovvero di arrecare danno all'interessato, procedendo al trasferimento dei dati personali verso un paese terzo o un'organizzazione internazionale al di fuori dei casi consentiti ai sensi degli articoli 45, 46 o 49 del Regolamento, arreca nocumento all'interessato. 4. Il Pubblico ministero, quando ha notizia dei reati di cui ai commi 1, 2 e 3, ne informa senza ritardo il Garante. 5. Il Garante trasmette al pubblico ministero, con una relazione motivata, la documentazione raccolta nello svolgimento dell'attività di accertamento nel caso in cui emergano elementi che facciano presumere la esistenza di un reato. La trasmissione degli atti al pubblico ministero avviene al più tardi al termine dell'attività di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al presente decreto. 6. Quando per lo stesso fatto è stata applicata a norma del presente codice o del Regolamento a carico dell'imputato o dell'ente una sanzione amministrativa pecuniaria dal Garante e questa è stata riscossa, la pena è diminuita.

Comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala [art. 167-bis, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque comunica o diffonde al fine di trarre profitto per sé o altri ovvero al fine di arrecare danno, un archivio automatizzato o una parte sostanziale di esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala, in violazione degli articoli 2-ter, 2-sexies e 2-octies, è punito con la reclusione da uno a sei anni. 2. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine trarne profitto per sé o altri ovvero di arrecare danno, comunica o diffonde, senza consenso, un archivio automatizzato o una parte sostanziale di esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala, è punito con la reclusione da uno a sei anni, quando il consenso dell'interessato è richiesto per le operazioni di comunicazione e di diffusione. 3. Per i reati di cui ai commi 1 e 2, si applicano i commi 4, 5 e 6 dell'articolo 167.

Acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala [art. 167-ter, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, al fine trarne profitto per sé o altri ovvero di arrecare danno, acquisisce con mezzi fraudolenti un archivio automatizzato o una parte sostanziale di esso contenente dati personali oggetto di trattamento su larga scala è punito con la reclusione da uno a quattro anni. 2. Per il reato di cui al comma 1 si applicano i commi 4, 5 e 6 dell'articolo 167.

Falsità nelle dichiarazioni al Garante e interruzione dell'esecuzione dei compiti o dell'esercizio dei poteri del Garante [art. 168, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in un procedimento o nel corso di accertamenti dinanzi al Garante, dichiara o attesta falsamente notizie o circostanze o produce atti o documenti falsi, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. 2. Fuori dei casi di cui al comma 1, è punito con la reclusione sino ad un anno chiunque intenzionalmente cagiona un'interruzione o turba la regolarità di un procedimento dinanzi al Garante o degli accertamenti dallo stesso svolti.

Misure di sicurezza [art. 169, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Chiunque, essendovi tenuto, omette di adottare le misure minime previste dall'articolo 33 è punito con l'arresto sino a due anni. 2. All'autore del reato, all'atto dell'accertamento o, nei casi complessi, anche con successivo atto del Garante, è impartita una prescrizione fissando un termine per la regolarizzazione non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario, prorogabile in caso di particolare complessità o per l'oggettiva difficoltà dell'adempimento e comunque non superiore a sei mesi. Nei sessanta giorni successivi allo scadere del termine, se risulta l'adempimento alla prescrizione, l'autore del reato è ammesso dal Garante a pagare una somma pari al quarto del massimo della sanzione stabilita per la violazione amministrativa. L'adempimento e il pagamento estinguono il reato. L'organo che impartisce la prescrizione e il pubblico ministero provvedono nei modi di cui agli articoli 21, 22, 23 e 24 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e successive modificazioni, in quanto applicabili.

Inosservanza di provvedimenti del Garante [art. 170, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. Chiunque, non osservando il provvedimento adottato dal Garante ai sensi degli articoli 58, paragrafo 2, lettera f) del Regolamento, dell'articolo 2-septies, comma 1, nonché i provvedimenti generali di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo di attuazione dell'articolo 13 della legge 25 ottobre 2017, n. 163, arreca un concreto nocumento a uno o più soggetti interessati al trattamento è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da tre mesi a due anni.

Violazioni delle disposizioni in materia di controlli a distanza e indagini sulle opinioni dei lavoratori

[art. 171, D. Lgs. n. 196/2003]: 1. La violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, comma 1, e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della medesima legge.

2.4. APPARATO SANZIONATORIO

Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- **sanzione pecuniaria;**
- **sanzioni interdittive** che possono consistere in:
 - 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;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- **confisca;**
- **pubblicazione della sentenza.**

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

2.5. DELITTI TENTATI

L'art. 26 del Decreto dispone che, nei casi di commissione del reato nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. La definizione di delitto tentato è data dall'art. 56, comma 1, c.p., secondo cui «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». È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni se la società volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.6. DELITTI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Il Decreto Legislativo n. 231 contiene dunque una disposizione, ispirata al principio di universalità della giurisdizione, in base alla quale un Ente può rispondere in relazione ai reati commessi all'estero (art. 4).

Con tale previsione si è voluta estendere la possibile responsabilità dell'Ente anche al di fuori dei circoscritti casi in cui tale responsabilità consegua incondizionata alla commissione dei reati indicati nell'art. 7 c.p.

- Presupposti generali:
 - reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente da un soggetto apicale (art 5 d D. Lgs. n. 231/2001);
 - mancata adozione ed effettiva attuazione dei c.d. compliance programs. (art 6-7 D. Lgs. n. 231/2001)
- Presupposti specifici (art 4 D. Lgs. n. 231/2001):
 - 1) il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto apicale;
 - 2) l'ente deve avere la sede principale in Italia;
 - 3) l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.;

4) se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;

5) infine, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

2.7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del citato decreto, Confindustria ha definito le proprie Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo nelle quali vengono fornite alle imprese associate indicazioni metodologiche su come individuare le aree di rischio e strutturare il Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il passaggio ad una compliance integrata potrebbe permettere invece agli Enti di razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, sistemi, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti, e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

In quest'ottica, un approccio integrato dovrebbe, quindi, contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive, in termini più ampi, di conformità rispetto alla copiosa normativa di riferimento, laddove tali ruoli rispettivamente incidano e insistano sui medesimi processi.

Le società tenute al rispetto delle diverse normative dovrebbero valutare l'opportunità di predisporre o integrare tali procedure tenendo conto delle peculiarità sottese a ciascuna di esse, portando a sintesi gli adempimenti, individuando le modalità per intercettare e verificare gli eventi economici e finanziari dell'impresa nell'ottica del corretto agire.



Le Linee Guida suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- l'identificazione dei rischi;
- la predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio di cui sopra attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

1. codice etico;
2. sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
3. procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
4. poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
5. sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
6. comunicazione al personale e sua formazione.

Componenti queste che devono essere informate ai principi di:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni;
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'organismo di vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse per la prima volta, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legislativo n. 231/2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine. Con decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria - entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data - eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione. Le Linee Guida Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. del 4.12.2003.

Successivamente, in data 31.03.2008 Confindustria ha pubblicato l'aggiornamento delle Linee Guida in parola, di cui si è tenuto conto nella redazione del presente Modello. Il presente Modello tiene altresì conto dell'ultimo aggiornamento delle Linee Guida di Confindustria del marzo 2014 e del giugno 2021. Mediante le Linee Guida di Confindustria del giugno 2021 - si legge nell'introduzione del documento - si propone *«di offrire alle imprese che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231»*. Le Linee Guida *«mirano a orientare le imprese nella realizzazione dei modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative. Pertanto, fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del modello che sia conforme ad esse, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice. Questi compie un giudizio sulla conformità e adeguatezza del modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito»*. L'auspicio che sospinge il presente lavoro - si conclude - *«e, in particolare, la revisione compiuta nel 2014, è che le soluzioni indicate nelle Linee Guida continuino a ispirare le imprese nella costruzione del proprio modello e che, d'altra parte, la giurisprudenza valorizzi i costi e gli sforzi organizzativi sostenuti dalle imprese per allinearsi alle prescrizioni del decreto 231»*.

3. LA SOCIETÀ

Denominazione sociale	JM Consulenza
Forma giuridica	Società a responsabilità limitata
C.F.	06048910654
Partita IVA	06048910654
Sede legale	Viale Brodolini snc - CAP 84091 Battipaglia (SA)
Sedi secondarie / operative	-
Data di costituzione	03/11/2021
Iscrizione Registro Imprese	12/11/2021
Numero iscrizione REA	SA - 493428
Partecipazioni in altre società	-
Nominativo Legale Rapp.te	Luigi Veneziano
Numero di telefono	0828 380213
Pec aziendale	jmconsulenza@pec.it
Mail aziendale	info@jmconsulenza.it
Reparti operativi	1
Descrizione attività ATECO	70.22.09 - Altre attività di consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo- gestionale e pianificazione aziendale
Numero dipendenti	8
Certificazioni	ISO 9001:2015 - IAF: 37
Numero di soci	2

4. IL MODELLO 231 DELLA JM CONSULENZA S.R.L.

4.1. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Il presente Modello intende configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, *ex ante* ed *ex post*, volto a prevenire e ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo n. 231/2001. In particolare, l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro proceduralizzazione in un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della JM Consulenza S.R.L. pienamente consapevoli dei rischi di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, su piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla JM Consulenza S.R.L., in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui la JM Consulenza S.R.L. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei dipendenti, organi aziendali, consulenti e partner, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del Modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto e di quelli che potrebbero verificarsi in considerazione dell'attività svolta dalla società.

4.2. RACCORDO CON LE PROCEDURE AZIENDALI

Nella predisposizione del presente documento, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo delle aree di rischio.

La JM Consulenza S.R.L. risulta in realtà una società altamente responsabilizzata, grazie alla cultura etica diffusa e i suoi dipendenti sono consapevoli e osservano diligentemente tutti regolamenti e le procedure vigenti in azienda.

Si precisa che le Procedure Aziendali che svolgono il ruolo di "presidio" nelle attività sensibili ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 sono da considerare, a tutti gli effetti, parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001. A tale scopo l'organismo di vigilanza dovrà tener conto, nel suo esercizio di controllo sulla

osservanza dei presidi posti dal D. Lgs. n. 231/2001, oltre al presente modello organizzativo e tutte le sue parti, anche di tutte quelle procedure esistenti in azienda.

4.3. PRINCIPI CARDINE DEL MODELLO

Principi cardine a cui il Modello si ispira, oltre a quanto sopra indicato, sono:

- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura delle aree di attività a rischio;
- i requisiti indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 ed in particolare:
 - l'attribuzione ad un organismo di vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231/2001;
 - l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite previste nel Codice Etico;
- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
 - ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua;
 - nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo, ovvero deve essere rispettato il principio della separazione delle funzioni, con la previsione di un "superiore gerarchico" o "controllore di processo";
 - i poteri autorizzativi devono essere assegnati coerentemente con le responsabilità assegnate;
 - il sistema di controllo deve documentare l'effettuazione dei controlli, compresa la supervisione;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

4.4. SISTEMA SANZIONATORIO

Elemento essenziale per il funzionamento del presente Modello è il sistema sanzionatorio dei comportamenti e delle attività contrastanti con le indicazioni e le condotte prescritte e raccomandate.

Il sistema sanzionatorio prevede una differenziazione per fattispecie e ruolo dei soggetti interessati:

- **Lavoratori Dipendenti a tempo indeterminato, tempo determinato e comunque equiparabili** (esclusi i Dirigenti);
- **Dirigenti**: la JM Consulenza S.R.L. provvede ad inserire nelle singole lettere di contratto un'apposita clausola che preveda la sanzionabilità di condotte contrastanti con le norme di cui al Decreto 231/2001 e con il Modello e con il Codice Etico;
- **Consiglieri di Amministrazione / Amministratore**: è richiesta, al momento dell'accettazione del mandato, la sottoscrizione e l'adesione al Modello adottato dalla JM Consulenza S.R.L.;
- **Professionisti e fornitori**: nei rapporti con i professionisti e fornitori deve essere esplicitata la presenza del Modello di gestione e organizzazione e del codice etico aziendale, pubblicato anche sul sito internet ufficiale aziendale.

4.5. FASI DEL PROGETTO E METODOLOGIA UTILIZZATA

Al fine di realizzare ed implementare il Modello Organizzativo e di gestione sono state previste e realizzate una serie di fasi operative:

- **Fase 1 - Pianificazione**: Tale fase ha previsto la raccolta della documentazione ed il reperimento delle informazioni utili alla conoscenza dell'attività e del sistema organizzativo della Società, al ruolo dei diversi dipendenti ed alla pianta di organizzazione aziendale.
- **Fase 2 - Diagnosi**: Tale fase è stata strettamente funzionale all'identificazione delle attività aziendali teoricamente esposte ai rischi ex D. Lgs. n. 231/2001. Essa ha preso avvio con la valutazione delle attività e delle mansioni svolte dai collaboratori della società, in nome e per conto di essa, individuate dal contratto di assunzione in base alle specifiche competenze. Le informazioni così acquisite hanno consentito di elaborare un quadro complessivo di valutazione dei rischi ex D. Lgs. n. 231/2001 cui è esposta la società.
- **Fase 3 - Progettazione**: Completamento della fase di "*As is analysis*" e svolgimento della "*Gap analysis*", da cui sono scaturite, di concerto con la Società, possibili ipotesi di miglioramento del sistema organizzativo con lo scopo di limitare, ragionevolmente, l'esposizione della Società di fronte ai rischi individuati nella fase precedente. La fase si è sviluppata nei seguenti momenti:
 - *As is analysis* e *gap* delle procedure operative esistenti
 - elaborazione di raccomandazioni e suggerimenti per il miglioramento del complesso organizzativo societario
 - elaborazione del modello di gerarchizzazione delle procedure, con definizione dei team per ogni servizio offerto e del supervisore di ogni task
- **Fase 4 - Predisposizione**: Tale fase è stata necessaria alla predisposizione e/o adattamento degli strumenti organizzativi ritenuti più opportuni a valorizzare l'efficacia dell'azione di prevenzione dei reati ed in particolare nella:
 - individuazione ed impostazione di procedure operative per le aree a rischio

- elaborazione e redazione del codice di condotta/etico
 - elaborazione e redazione del sistema disciplinare/sanzionatorio interno ai fini previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001
 - definizione dei compiti e delle responsabilità dell'Organismo di Vigilanza e sua istituzione
 - definizione e redazione del Regolamento dell'Organismo di Vigilanza
 - predisposizione del piano di formazione aziendale e definizione delle modalità di reporting interno
- **Fase 5 - Implementazione:** Rendere operativo il Modello nel suo complesso mediante la definitiva adozione degli elementi di cui si compone il Modello.

4.6. MAPPATURA DELLA AREE SENSIBILI

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001 indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente ad un tipico sistema di gestione dei rischi (ciò che abbiamo definito "*risk management*").

Le recenti Linee Guida di Confindustria indicano espressamente l'esistenza di due fasi principali in cui il sistema di gestione dei rischi e delle attività ex D. Lgs: n. 231/2001 deve articolarsi:

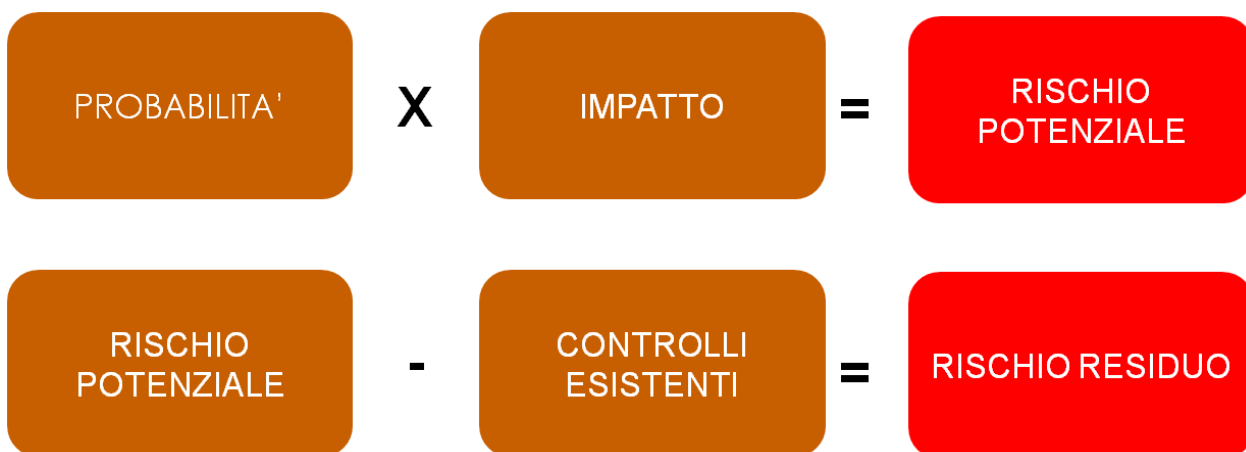
1. l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'Ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati. Sotto il profilo concettuale, ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) la gravità dell'evento stesso.

In base a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria e da alcuni modelli di gestione del rischio elaborati in ambito operativo ed accademico si è sviluppato un'apposita metodologia da applicare per la valutazione delle aree sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La metodologia applicata ha previsto le seguenti fasi:

1. Analisi e valutazione dei rischi potenziali;
2. Analisi e valutazione dei controlli esistenti;
3. Analisi e valutazione dei rischi residuali.

Nella parte relativa al "*Risk Assessment*" si riporta, per ciascuna attività sensibile ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la valutazione dell'esposizione di JM Consulenza S.R.L. al rischio. La valutazione si ottiene moltiplicando la probabilità per l'impatto e consente di stabilire a prescindere dai sistemi di controllo in essere le aree in cui la società è maggiormente sottoposta a rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa.



Un concetto assolutamente nodale nella costruzione del sistema di controllo preventivo è quello di *"rischio accettabile"*.

Allo scopo è importante considerare da una parte l'impossibilità di ridurre la valutazione delle attività e l'adozione di un modello di gestione ed organizzazione delle attività a "rischio zero" e dall'altra la quantità/qualità delle misure di prevenzione da introdurre per evitare o contenere gli effetti del danno (danno alla PA, danno economico-patrimoniale alla struttura, danno all'operatore, all'utente). Occorre pertanto definire una soglia di rischio accettabile che scaturisca dal bilanciamento sostenibile tra i costi (dei controlli e misure prevedibili da istituire) ed i benefici (riduzione dei rischi).

In relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. n. 231/2001 o di violazione dei principi etico-comportamentali, nella struttura aziendale, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un *"sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente"* ed aggirando coscientemente e con capacità le linee e le indicazioni prescritte per la gestione delle attività.

Pertanto, il sistema di controllo deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno delle strutture possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali della struttura;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato o la violazione ai principi etico-comportamentali previsti possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) o dalla non ottemperanza alle politiche e alle procedure aziendali;
- adottare un sistema di supervisione delle attività a cui si è assegnati; sistema che può avvenire con comunicazioni orali o per tabelle conosciute e condivise con ciascun operatore.

Data la definizione di *"rischio accettabile"*, si è stabilito che i rischi possono essere di tre livelli di importanza: accettabili, rilevanti e critici.



4.7. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO INERENTE

La prima fase di analisi e valutazione dei rischi inerenti si è articolata a sua volta in due attività:

- l'identificazione dei rischi potenziali;
- la valutazione dei rischi potenziali (dati dalla ponderazione della probabilità e la gravità del reato).

L'identificazione dei rischi potenziali è stata effettuata partendo dalle tipologie di rischio-reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001.

È grazie alla individuazione delle attività esercitate dall'impresa è stato possibile conoscere meglio i processi produttivi e amministrativi dell'azienda e le attività a rischio.

L'elaborazione delle risposte fornite alle domande dei dipendenti prima dell'adozione del Modello organizzativo di gestione ha consentito di ottenere una mappatura su scala numerica (*scoring*) delle attività a rischio sia in termini di probabilità che in termini di potenziale gravità. L'audit iniziale è stato diretto alla indicazione degli strumenti che vengono utilizzati nell'esercizio delle mansioni quotidiane, alla valutazione dei rapporti con la P.A. e loro rappresentanti, al livello di controllo e visione dei documenti che quotidianamente vengono elaborati o creati.

Questo primo livello di analisi rappresenta, come abbiamo visto sopra, il "*rischio potenziale*" caratterizzante l'attività in questione, vale a dire del rischio insito nel contenuto dell'attività, indipendentemente dalle persone che la svolgono e dai controlli in essere.

Sono state individuate le attività che comportano uno o più contatti con la P.A., quelle relative ai reati societari, ai reati informatici, ai reati sulla sicurezza sul lavoro e quelli ambientali e, integrando tali informazioni con quelle relative alla valutazione del sistema di controllo a livello societario, si è valutata l'adeguatezza del sistema di controllo interno di ciascuna attività.

I rischi potenziali che sono stati identificati sono stati successivamente valutati seguendo i criteri descritti nel paragrafo precedente.

In questa fase la valutazione è stata condotta a prescindere dai sistemi di controllo interno (organizzazione, competenze, controlli operativi, ecc.) e dagli strumenti di gestione che sono stati istituiti per ridurre la possibilità di accadimento e/o il relativo impatto.

Per ogni area aziendale è stata redatta una scheda di lavoro che contiene le voci di seguito indicate:

- Area
- Processo sensibile
- Attività sensibile
- Controparte
- Reato ipotizzabile
- Modalità di commissione

4.8. ANALISI E VALUTAZIONE DEI CONTROLLI ESISTENTI

Identificate le attività aziendali in cui possono essere perpetrati i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e le modalità di attuazione degli stessi si è provveduto ad analizzare e valutare il sistema di controllo preesistente nella società, prima dell'avvio del presente Progetto.

Questa attività è stata svolta al fine di verificare la capacità del sistema di controllo interno già esistente in azienda di prevenire l'attuazione dei reati individuati nella fase precedente.

In questa fase è stata valutata l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di controllo interno già presente avendo riguardo in particolare alla sua idoneità a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

A tal riguardo sono stati presi in considerazione le seguenti aree di controllo aziendale:

- Sistema Organizzativo
- Procedure di riferimento
- Tracciabilità del processo
- Altri controlli (controlli direzionali, codice etico, Revisore dei Conti)

4.9. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO RESIDUALE

Valutato il rischio inerente e il sistema di controllo interno già presente in azienda, si è provveduto ad analizzare e valutare il rischio residuale.

Per "*rischi residuali*" si intendono quei rischi che permangono anche dopo l'applicazione dei sistemi di controllo implementati in azienda e che sono ottenuti dalla differenza del valore del rischio inerente e quello del sistema di controllo interno.

La determinazione del livello di rischio residuale associabile alle attività sensibili è un passaggio fondamentale e preliminare all'individuazione degli interventi da apportare al sistema di controllo interno.

Questi interventi sono volti a garantire che i rischi residuali di commissione dei reati siano ridotti ad un "*livello accettabile*".

Al fine di creare un efficace sistema di controllo preventivo ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente.

Questa soluzione è in linea con la logica della *"elusione fraudolenta"* del Modello Organizzativo quale esimente espressa dal citato decreto legislativo ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente (art. 6, co. 1, lett. c D. Lgs. n. 231/2001: *"... le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione."*).

In altri termini ciò significa che per tutte le attività che presentano un rischio residuale dovranno essere previsti specifici elementi di controllo, in modo tale che chi compie il reato può farlo solo attraverso un'elusione fraudolenta del Modello Organizzativo.

4.10. GAP ANALYSIS

Qualora l'attività considerata fosse risultata priva di idonei elementi di controllo necessari a scongiurare uno dei reati prevista dalla normativa, si è provveduto ad identificare il relativo necessario strumento di controllo da implementare.

4.11. ANALISI DEI RISCHI

Qui di seguito riportiamo sinteticamente la valutazione del rischio per ogni reato previsto dalla normativa:

Reati contemplati dalla normativa D. Lgs. n. 231/2001	Quadro di riferimento	Valutazione del rischio e misure di controllo implementate
Reati in danno della Pubblica Amministrazione e (PA)	<p>I reati presi in esame riguardano l'instaurazione e la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.</p> <p>I processi aziendali sono riferiti ed indirizzati verso la partecipazione ad Avvisi Pubblici di vario tipo: ovvero aventi ad oggetto progetti formativi o domande per l'ottenimento di sconti o sovvenzioni o contributi o decontribuzione</p> <p>Altre ipotesi di contatto con la Pubblica Amministrazione riguardano: gestione amministrativa previdenziale ed assistenziale del personale; ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, concessioni, licenze, procedure istruttorie di controllo, attività con INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro, funzionari competenti in materia ambiente, sicurezza e sanità; ottenimento ed utilizzo dei contributi e dei finanziamenti per attività di ricerca & sviluppo.</p> <p>Le ipotesi di truffa o di indebita percezione di erogazioni o di truffa ai danni dello Stato, di un ente Pubblico o dell'Unione Europea o per il</p>	<p>Dall'analisi del rischio effettuato e dalle interviste condotte sul personale aziendale risulta che il rischio in tale materia non sia trascurabile, vista la partecipazione ad Avvisi Pubblici di vario genere aventi ad oggetto l'erogazione di attività formative e la possibilità di accedere a contributi, decontribuzioni, sconti, sovvenzioni.</p> <p>Le azioni di prevenzione sono pertanto strutturate attraverso la definizione di procedure di controllo interno e mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel Codice etico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sullo svolgimento e sulla rendicontazione delle attività finanziate. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla documentazione contabile. • Controllo sui Collaboratori esterni (ad esempio: consulenti esterni). • Formazione continua al personale.

	<p>conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture possono riguardare le attività di predisposizione ed invio alla PA di documenti contenenti dichiarazioni false o mendaci attestanti il possesso dei requisiti mancanti o falsità relative all'esecuzione / erogazione di attività formative.</p> <p>Nella categoria fanno parte anche i reati di Turbata libertà degli incanti.</p>	<p>Non rileva, nel contesto societario, la possibilità di commissione di illeciti relativi alla turbativa degli incanti.</p>
<p>Associazione per delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso</p>	<p>Attraverso lo strumento del reato associativo potrebbero essere commessi altri reati che, pur non essendo espressamente previsti dal Decreto 231 oppure rientranti tra le fattispecie delittuose che autonomamente comportano la responsabilità amministrativa dell'ente, possono integrare una fattispecie di reato associativo.</p> <p>Le aree ritenute più specificamente a rischio risultano essere le operazioni commerciali (acquisto di materie, servizi ed altre componenti; processi di vendita, di proposte commerciali e finanziarie con partner la cui identità non sia stata accuratamente verificata, nonché le altre attività aziendali che potenzialmente possano scaturire in una commissione di un illecito).</p>	<p>Procedure formalizzate sulla raccolta di dati ed informazioni su possibili partner, fornitori, consulenti e dipendenti (acquisizione del Certificato camerale con vigenza ed antimafia, acquisizione dei titoli di studio e delle iscrizioni agli albi professionali, indagini conoscitive sul territorio e sul contesto, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione fornitori • Definizione dei requisiti del personale e dei collaboratori. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Controllo sulla congruenza tra il prezzo pagato per la consulenza ed il prezzo di mercato. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico.
<p>Abusi di Mercato</p>	<p>Sebbene la società non risulti quotata sui mercati finanziari, i reati in oggetto sono di natura "comune" e cioè, possono essere compiuti da ogni persona indipendentemente dal possesso di particolari qualifiche soggettive.</p> <p>Peraltro, l'ordinamento punisce espressamente, oltre al membro di amministrazione, direzione e controllo, anche professionisti che nell'esercizio di un'attività lavorativa, abusi di informazioni privilegiate.</p>	<p>Il presidio a tale tipologia di reato è (ovviamente oltre a quello dato dal fatto che la società non è quotata in alcun mercato finanziario) dato dall'impegno da parte del personale e dai collaboratori dell'azienda a non diffondere o divulgare notizie, dati ed informazioni privilegiate di cui si è venuti a conoscenza in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa, attraverso la sottoscrizione del Codice etico, il quale prevede apposite disposizioni a riguardo.</p> <p>Tali misure consentono di considerare il rischio reato di basso livello.</p>
<p>Reati Societari</p>	<p>I processi che risultano essere maggiormente a rischio reato sono il processo amministrativo e in particolare le attività di rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nelle relazioni, nei bilanci e in altri documenti di impresa, nonché dei relativi controlli e comunicazioni.</p> <p>Rilevano inoltre le situazioni o attività in potenziale conflitto d'interesse e, in genere, potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Tali attività sono attualmente regolamentate dalla buona prassi aziendale basata sul rispetto della normativa italiana su diritto societario.</p>	<p>Al fine di presidiare le aree esposte a tale tipologia di reato appare rilevante la condivisione e la diffusione, anche mediante l'inserimento di apposite prescrizioni nel codice etico, dei principi sulla corretta informazione aziendale, sull'integrità ed effettività del capitale sociale e sui potenziali conflitti di interessi, e in generale sulle attività potenzialmente pregiudizievoli per i soci, creditori e terzi.</p> <p>Il rischio di commissione di tale tipologia di reati risulta essere basso.</p> <p>In questa area gli elementi di controllo implementati si riferiscono a:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Procedure formalizzate sulla gestione delle attività amministrative (gestione contabilità, tenuta delle scritture contabili, emissione del bilancio, gestione delle comunicazioni, operazioni sul capitale) con presenza di più funzioni per lo svolgimento ed il controllo delle attività. • Controlli sul rispetto delle procedure e delle deleghe. • Formazione continua al personale. • Esplicita previsione nei principi del Codice Etico
False comunicazioni sociali e false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori	<p>Indicazione di dati non veritieri o omissioni di dati ed informazioni nella redazione del bilancio e della documentazione contabile aziendale.</p> <p>Esibizione parziale o alterata della documentazione contabile.</p>	
Impedito controllo	L'azienda impedisce l'attività di controllo degli altri soci alterando o occultando documenti.	
Indebita restituzione di conferimenti	L'azienda fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituisce i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli.	
Illegale ripartizione degli utili e delle riserve	L'azienda ripartisce utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartisce riserve che non possono per legge essere distribuite.	
Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante	L'azienda fuori dei casi consentiti dalla legge fa acquistare alla Società quote sociali.	
Operazioni in pregiudizio dei creditori	L'azienda, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettua riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, con l'intento di cagionare danno ai creditori.	
Formazione fittizia del capitale	L'azienda e i soci conferenti formano od aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti.	
Delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della	<p>La tipologia di attività svolta dai lavoratori e dai collaboratori della Società è a basso rischio di infortuni sul lavoro.</p> <p>La probabilità di commissione dei reati in oggetto è, quindi, molto bassa.</p>	La società ha affidato l'incarico di RSPP a dipendente con grado di professionalità sufficiente a garantire il massimo rispetto delle normative in materia di lavoro.

norma antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro		
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	<p>L'attività aziendale non coinvolge attività di commercializzazione valute o beni preziosi.</p> <p>Tuttavia, la probabilità di commissione di tale tipologia di reato (in particolare, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita) è da considerarsi non trascurabile, visto il possibile utilizzo di contanti che potrebbe essere praticato dai clienti come soluzione a loro congeniale di pagamento.</p>	Le azioni di prevenzione sono strutturate mediante diffusione e condivisione dei Principi contenuti nel Codice etico, nelle parti speciali del Modello 231, nonché nelle procedure proprie dell'area commerciale, prime fra tutte quelle relative alla gestione dell'attività commerciale ciclo attivo e approvvigionamento e ciclo passivo.
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	<p>I dipendenti della società trattano quotidianamente dati in formato digitale ed analogico. La partecipazione ad Avvisi, Bandi e Progetti formativi richiede necessariamente la richiesta e la conseguente ricezione di dati personali dei clienti, consulenti e dei dipendenti (C.F., dati sensibili, dati giudiziari, dati personali).</p> <p>I collaboratori, ciascuno per le proprie attività e per le aziende di cui rappresentano l'account di riferimento interno, ricevono dati ed informazioni dai Clienti, consulenti e dai dipendenti.</p> <p>Il rischio per l'azienda non è affatto trascurabile.</p>	La società ha adottato, in primis, adeguate modalità per controllare gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. n. 196/2003 e ss. mm. ii). È stata poi redatto uno specifico regolamento per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali. Ogni dipendente è assegnatario di documenti personali delle Aziende clienti (e dei relativi dipendenti) e dei collaboratori esterni alla Società. Pertanto, le eventuali violazioni al sistema di corretta gestione dei dati e dei delitti informatici è facilmente risolvibile. Peraltro, ogni dipendente è assegnatario di un indirizzo di posta elettronica unico e non può accedere agli altri sistemi di posta elettronica. Motivo per cui un eventuale utilizzo dei dati derivante dalla posta elettronica è facilmente riconducibile al trasgressore.
Delitti di criminalità organizzata	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa collaborare con organizzazioni mafiose o camorriste o con altre.	<p>La società presta particolare attenzione alla qualifica dei propri partner e fornitori avendo cura di raccogliere dati e informazioni, ovviamente in modo legittimo, dei propri partner.</p> <p>La società si è dotata di una specifica procedura per la selezione e qualificazione dei fornitori.</p>
Delitti contro l'industria e il commercio	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Induzione a non rendere o a	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.

rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	reati	
Reati ambientali	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo	È da escludere che l'azienda abbia un ruolo di fornitore per la produzione di banconote o valori bollati; pertanto, il rischio è da ritenersi trascurabile. Gli aspetti legati alla fattispecie di reato riguardanti la contraffazione di marchi e brevetti sono da ritenere a basso rischio.	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminile	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Razzismo e xenofobia	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Reati tributari	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una

Contrabbando	reati	società di consulenza e formazione.
Delitti contro il patrimonio culturale	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Reati contro la personalità individuale	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore	Il rischio di commissione di tale tipologia di reato non è potenzialmente collegabile all'attività della società. Si esclude che la società possa realizzare tali tipologie di reati	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione.
Reati previsti in materia di privacy (richiamo alla sezione relativa ai Delitti informatici e trattamento illecito dei dati)	Il rischio di commissione di una delle fattispecie attualmente previste dalla normativa nazionale e comunitaria è potenzialmente collegabile alle attività esercitate, considerata la lavorazione su file che contengono dati personali, sensibili e giudiziari di aziende, lavoratori e collaboratori / professionisti esterni / mandatari	La società, come indicato anche nella presente sezione relativa ai <i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i> ha adottato, in primis, adeguate modalità per controllare gli adempimenti in materia di trattamento di dati personali (ex D.Lgs. n. 196/2003 e ss. mm. ii). È stata poi redatto uno specifico regolamento per la corretta gestione ed utilizzo degli strumenti informatici aziendali. Ogni dipendente è assegnatario di documenti personali delle Aziende clienti (e dei relativi dipendenti) e dei collaboratori esterni alla Società. Pertanto, le eventuali violazioni al sistema di corretta

		gestione dei dati e dei delitti informatici è facilmente risolvibile. Peraltro, ogni dipendente è assegnatario di un indirizzo di posta elettronica unico e non può accedere agli altri sistemi di posta elettronica. Motivo per cui un eventuale utilizzo dei dati derivante dalla posta elettronica è facilmente riconducibile al trasgressore.
Trasferimento fraudolento di valori	La rubrica attiene all'attribuzione fittizia ad altri della titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter.	La società non è esposta al rischio di commettere tali tipologie di reati, essendo una società di consulenza e formazione. In ogni caso la società, anche se la commissione dei rischi è praticamente nulla, adotta una serie di atti di conoscenza preliminare dei consulenti e dei clienti. La commissione dei reati indicati in rubrica non è conoscibile dalla società né evitabile ma la società promuove sempre colloqui conoscitivi con i propri collaboratori esterni e clienti al fine di comprendere il livello di trasparenza e sincerità.

5. LA SOCIETA'

La JM Consulenza S.R.L., società di formazione e consulenza campana, nasce il 15 novembre 2021 dall'esperienza del suo founder - il dottore Jacopo Miceli - il quale laureatosi in Consulenza e Management Aziendale ha avviato nel 2011 la propria carriera nell'ambito della consulenza aziendale, appassionandosi prima e specializzandosi poi nel campo della formazione finanziata.

Core business della società è difatti la formazione continua, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale in favore del personale delle imprese nazionali; attività che, insieme alla consulenza strategica, imprenditoriale e amministrativo-gestionale, la JM Consulenza S.R.L. svolge avvalendosi di sinergie e joint-venture con professionisti di comprovata esperienza e qualificazione: Enti di formazione accreditati presso le Regioni, Istituti di Ricerca autorizzati Miur, consulenti del lavoro dall'esperienza pluriennale, Istituti di Istruzione Secondaria, Associazioni ed Enti no profit per l'inclusione sociale, Agenzie per il Lavoro autorizzate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La JM Consulenza S.R.L. vanta inoltre collaborazioni con numerosi docenti universitari dell'Università degli Studi di Salerno, l'Università degli Studi di Foggia e La Sapienza di Roma.

Il team di lavoro della JM Consulenza S.R.L. è formato da risorse selezionate secondo criteri di qualità e professionalità che quotidianamente si dedicano all'analisi e alla cura delle esigenze dei clienti della società, ricercando gli strumenti e le strategie più adatti ai loro bisogni e ai loro obiettivi di crescita e costruendo percorsi formativi e consulenziali modellati su misura degli stessi.

La JM Consulenza S.R.L. crede fortemente nei valori della crescita condivisa e del benessere organizzativo, ragion per cui ogni giorno si impegna nella creazione di un modello virtuoso del lavoro - fondato sul welfare e sul clima aziendale positivo - modello che vorrebbe infondere ai propri clienti promuovendo attivamente sul territorio la cultura del benessere lavorativo.

A partire dal 21 aprile 2022 la società ha ottenuto, dall'Ente Italiano di Accreditamento Accredia, la Certificazione ISO 9001:2015 per la "Progettazione ed erogazione di attività formative" IAF: 37. Dal giugno 2023 è associata a Confindustria Salerno, comparto servizi.

Centro nevralgico delle attività svolte dalla JM Consulenza S.R.L., la formazione dei lavoratori risulta scelta imprescindibile nello scenario odierno per fronteggiare le sfide di un mercato del lavoro in continua evoluzione e che presenta un sempre più alto tasso di competitività. Competenze innovative, flessibilità e proattività rappresentano infatti la chiave per affrontare con successo i cambiamenti di carattere tecnologico, culturale ed organizzativo che al giorno d'oggi impattano fortemente sulle imprese.

È questo il quadro in cui affonda le proprie radici la mission della JM Consulenza S.R.L.: supportare le imprese nei loro percorsi di crescita investendo sull'upskilling e sul reskilling dei lavoratori e contribuendo all'innovazione, allo sviluppo e all'accrescimento del valore.

Attraverso la propria attività la JM Consulenza S.R.L. mira, infatti, a favorire a 360° lo sviluppo delle aziende, del territorio e dei singoli, potenziandone capacità professionali e personali grazie ad un'offerta formativa diversificata e customizzata.

La JM Consulenza S.R.L. offre un'ampia gamma di servizi alle imprese, di cui principali sono quelli che riguardano la formazione continua:

- Analisi dei fabbisogni formativi e professionali delle imprese;
- Accompagnamento all'individuazione del canale di finanziamento più idoneo alle esigenze dell'impresa cliente;
- Mappatura delle competenze dei lavoratori ed individuazione dei gap di competenze da colmare in correlazione ai fabbisogni dell'impresa;
- Progettazione e pianificazione degli interventi formativi;
- Individuazione dei profili professionali idonei allo svolgimento della docenza;
- Gestione, coordinamento e supervisione delle attività formative;
- Accompagnamento nella fruizione di agevolazioni fiscali per la formazione del personale;
- Gestione degli aspetti burocratici, amministrativi e istituzionali connessi ai progetti formativi;
- Docenza e tutoraggio per corsi di formazione finanziata, autofinanziata e agevolata;
- Certificazione delle competenze in esito ai percorsi formativi;
- Coaching individuale o di gruppo;
- Monitoraggio e rendicontazione dei piani formativi finanziati.

Le altre attività e aree di intervento riguardano:

- Strategia d'impresa: l'attività proposta dalla JM Consulenza S.R.L. si basa sull'analisi approfondita delle aziende, del loro modello di business e di quelli che potrebbero essere gli sviluppi potenziali, per supportare gli imprenditori nella definizione e nell'implementazione di obiettivi strategici a medio e lungo termine per la crescita delle organizzazioni;
- Finanza agevolata: la JM Consulenza S.R.L. offre un servizio di consulenza in finanza agevolata mirato e personalizzato che aiuta gli imprenditori ad affrontare la sfida dell'individuazione e dell'ottenimento degli incentivi fiscali più adatti alla loro attività;
- Pianificazione finanziaria: la consulenza della JM Consulenza S.R.L. aiuta le aziende nel massimizzare i flussi di cassa e monitorare costantemente le disponibilità liquide, perché amministrare la liquidità significa non solo occuparsi della solvibilità nel breve ma anche pianificare gli esborsi futuri per scongiurare il rischio di non saper gestire l'ordinario, di non poter sostenere gli investimenti programmati o di non trovarsi pronti ad affrontare costi imprevisti;
- Controllo di gestione: conseguenzialmente alla pianificazione subentra il controllo di gestione. La consulenza della JM Consulenza S.R.L. in quest'ambito vuole garantire ai clienti quell'insieme di strategie, strumenti e processi che gli consentano di indirizzare la gestione del business verso il conseguimento degli obiettivi aziendali stabiliti, rilevando, tramite la misurazione di appositi KPI, lo scostamento tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti, affinché si possano attuare con tempestività le opportune azioni correttive;
- Analisi dei costi di produzione: il servizio nasce allo scopo di fornire agli imprenditori una panoramica chiara e completa di tutte le voci di spesa (dirette o indirette) correlate alla realizzazione di un prodotto o alla fornitura di un servizio. Acquisire questa conoscenza consente di sviluppare strategie aziendali efficaci e prendere decisioni manageriali più rapide;

- Contabilità analitica: metodologia tecnico-economica indispensabile per i clienti della JM Consulenza S.R.L. ai fini di individuare e monitorare nel dettaglio la redditività per linee di prodotto/servizio, i canali di vendita, i clienti, i costi di struttura, i costi fissi, supportando le decisioni necessarie a mantenere e migliorare la redditività aziendale;
- Benessere organizzativo: la consulenza fornita da JM Consulenza S.R.L. in materia di benessere organizzativo è tesa a promuovere nelle imprese le iniziative di welfare e di work-life balance e tutte quelle azioni volte a migliorare clima e sostenibilità nell'ambiente di lavoro. Il benessere organizzativo rappresenta un importante differenziale competitivo per la crescita delle attività e l'innalzamento della produttività, poiché il benessere dei collaboratori aziendali ne favorisce resilienza, creatività, motivazione e flessibilità;
- Innovazione d'impresa: la JM Consulenza S.R.L. vuole contribuire a diffondere nelle imprese la cultura dell'innovazione - dal cambiamento comportamentale alla riorganizzazione parziale o totale dei modelli di business, dei team e dei valori organizzativi - realizzando quadri strategici assieme ai clienti affinché le loro idee imprenditoriali innovative possano svilupparsi correttamente e avere successo nel mercato;
- Transizione digitale delle imprese: nell'ambito dell'attività di consulenza ed assistenza nella transizione digitale la JM Consulenza S.R.L. affianca le imprese per rendere il processo di innovazione digitale profittevole e sostenibile, studiando soluzioni personalizzate e garantendo un continuo aggiornamento nel governo del cambiamento digitale rispetto alle evoluzioni normative;
- Transizione ecologica delle imprese: JM Consulenza S.R.L. supporta le aziende nei loro processi di innovazione sostenibile attraverso un servizio di consulenza tecnico-specialistica finalizzato a migliorare prestazioni e sostenibilità di materiali, processi e prodotti in diversi campi: riciclo delle materie prime, recupero degli scarti di lavorazione, economia circolare, uso sostenibile delle risorse come acqua ed energia, riduzione della produzione di CO2 e implementazione di modelli di business sostenibili;
- Inclusione sociale nelle imprese: l'inclusività sui luoghi di lavoro fa parte della responsabilità sociale delle aziende, le quali, introducendo politiche inclusive, contribuiscono all'abbattimento della discriminazione e, al contempo, generano valore per l'organizzazione. La consulenza della JM Consulenza S.R.L. in materia vuole incentivare gli imprenditori ad attuare politiche di inclusione lavorativa che portino valore aggiunto all'azienda e che diventino la chiave di svolta per aumentare la motivazione, il senso di appartenenza e la produttività dei lavoratori;
- Redazione di Bilanci di Sostenibilità e Bilanci Sociali: la trasparenza di enti e imprese verso la collettività, insieme alla sostenibilità e la responsabilità sociale, economica ed ambientale sono temi ad oggi particolarmente sentiti nelle imprese. Sono sempre più difatti le aziende che insieme alla JM Consulenza S.R.L. decidono di redigere bilanci di sostenibilità e bilanci sociali, con ricadute positive verso l'esterno e all'interno dell'azienda stessa, che si concretizzano in un diffuso senso di appartenenza dei lavoratori e in una maggiore facilità nello stringere nuove partnership con gli stakeholders;

- Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022: la JM Consulenza S.R.L. accompagna le imprese nell'iter di certificazione Parità di Genere, prassi che definisce i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e al contempo evitare stereotipi, discriminazioni e riorientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili;
- Certificazione qualità delle imprese: ottenere certificazioni di qualità rappresenta un passo importante per le aziende in fase di crescita, nonché talvolta passaggio obbligatorio per accedere a determinate filiere e partecipare a gare di appalto. Il team della JM Consulenza S.R.L. eroga servizi di consulenza sulle certificazioni qualità mirati alle diverse realtà aziendali dei propri clienti;
- Certificazione Modello Organizzativo 231: in JM Consulenza S.R.L. professionisti esperti in compliance e in materie penalistiche studiano procedure adatte alle caratteristiche aziendali e alle responsabilità correlate all'attività, identificano le aree sensibili di commissione dei reati presupposto e redigono il Modello Organizzativo, la cui efficacia è garantita dall'implementazione di procedure aziendali, istruzioni operative e dalla redazione di protocolli attuativi messi a disposizione dall'azienda;
- Passaggio generazionale: gestire il processo che conduce al passaggio di capitale, e talvolta di responsabilità gestionale, dalla generazione presente a quella emergente al fine di garantire la continuità dell'impresa, richiede un attento lavoro di pianificazione e di scelta del giusto strumento (trust, patto di famiglia, holding familiare). La JM Consulenza S.R.L. assiste le imprese nella gestione di questo delicato processo offrendo una consulenza strutturata ed efficiente.

Ulteriori servizi proposti riguardano:

- Gestione dei contratti di apprendistato: la JM Consulenza S.R.L. affianca le imprese nell'attivazione e nella gestione di contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere in base alla disciplina vigente, sollevando l'impresa da tutte le pratiche burocratiche obbligatorie per la gestione del processo;
- Scouting in favore delle imprese che ricercano personale: l'attività vuole fornire ai clienti JM Consulenza S.R.L. un supporto nell'individuare risorse che potrebbero essere coinvolte in processi di selezione del personale sulla base di quanto rilevato analizzando il segmento o il territorio di riferimento;
- Gestione della partecipazione ad Avvisi pubblici di finanziamento: attraverso la consulenza sull'accesso ad Avvisi pubblici di finanziamento europei, nazionali e regionali - che possono prevedere contributi di diversa natura come fondo perduto, agevolazioni fiscali, conto interessi e credito agevolato - la JM Consulenza S.R.L. vuole supportare la crescita delle imprese che intendono sviluppare un vantaggio competitivo sul mercato;
- Sviluppo di piani di fattibilità economico-finanziari: la JM Consulenza S.R.L. misura insieme ai propri clienti la fattibilità economico-finanziaria di progetti di business in svariati settori, aiutandoli a identificarne i rischi e le opportunità e definendone quindi la probabilità di successo e la sostenibilità economica e finanziaria;
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: l'approccio della JM Consulenza S.R.L. al tema sicurezza non si limita al solo adempimento alle norme e ai protocolli vigenti, bensì è anche legato alla diffusione nelle aziende della cultura di prevenzione dei rischi,

concentrandosi sullo sviluppo di competenze comportamentali e attitudinali che promuovano un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

5.1. IL SISTEMA DI GOVERNO ED IL SISTEMA AUTORIZZATIVO

La società è composta da due soci, sigg.ri Luigi Veneziano e Jacopo Miceli, che, con atto costitutivo per notar Vincenzo Bassi del 03.11.2021 (Repertorio n.6716 - Raccolta 6130), hanno avviato le attività della JM Consulenza S.R.L.

Nell'atto costitutivo i soci designavano l'Amministrazione e la rappresentanza legale della Società, fino a revoca o dimissioni, ad un Amministratore unico. Nell'occasione venne nominato, quale Amministratore Unico e Legale Rappresentante, il signor Veneziano Luigi, il quale accettò la carica ad essa conferita.

La durata della Società è fissata fino al 31 dicembre 2050 e potrà essere prorogata o anticipatamente sciolta con deliberazione dell'assemblea a termini di legge. Gli esercizi sociali si chiuderanno il 31 dicembre di ogni anno.

Queste le attività dichiarate in Atto Costitutivo: ART.III - La società, nei limiti delle vigenti leggi e con le relative autorizzazioni ove previste, ha per oggetto le seguenti attività: 1. La società si propone di fornire, in maniera prevalente, servizi ad imprese nonché ad enti pubblici e/o privati, consistenti in: - servizi di consulenza, orientamento, organizzazione, sviluppo e assistenza operativa, nonché consulenza gestionale e direzionale in materia di pianificazione aziendale, efficienza e controllo, marketing, distribuzione, logistica, applicazione di tecnologie elettroniche, gestione dell'informazione; - servizi di promozione, consulenza, assistenza e tutoraggio di nuove imprese nelle fasi di preimpianto, di avvio e di gestione nel rispetto delle leggi europee, nazionali e regionali che promuovono e favoriscono la nuova imprenditoria; - servizi di consulenza in materia di gestione finanziaria, quali la predisposizione di metodi o procedure contabili, programmi di contabilizzazione delle spese e procedure di controllo di bilancio, nonché in materia di gestione tecnico-finanziaria degli scambi ed investimenti internazionali; - servizi di consulenza in materia di gestione delle risorse umane quali politiche, pratiche, procedure, reclutamento, compensi, benefici, misurazione e valutazione delle prestazioni, nonché in materia di adeguamento ai regolamenti governativi nell'ambito della salute, della sicurezza, delle retribuzioni e dell'equità di trattamento dei lavoratori; servizi di consulenza in materia di gestione della produzione, quali il miglioramento delle procedure e sistemi di produzione, l'automazione del processo di produzione, la sicurezza, vigilanza e protezione degli impianti; - servizi di informatica, quali la realizzazione di sistemi informativi (hardware e software), la creazione, la gestione ed il collegamento di banche dati, e.d.p., auditing, telecomunicazioni, telematica e servizi connessi; - l'allestimento e l'organizzazione di centri per la gestione di sistemi informativi per l'elaborazione di dati contabili, statistici, scientifici, amministrativi per conto di soggetti pubblici e/o privati; - il noleggio (escluso il leasing finanziario) di sistemi software e hardware; servizi di trasferimento tecnologico dell'informazione; - servizi finalizzati alla promozione, organizzazione e partecipazione a mostre, fiere, convegni, seminari, meeting, servizi traduzione, servizi hostess, nonché servizi fotografici e audiovisivi, azioni pubblicitarie; - servizi di promozione pubblicitaria, studio e ideazione di marchi, siti, logotipi, copywriting e packaging; servizi di consulenza e rappresentanza legale; - assistenza alle imprese per l'ottenimento di certificazione di qualità e/o ambientali; -

istituzione, organizzazione e gestione di corsi di formazione, anche in materia di aggiornamento professionale, ecm sanità, di formazione per mediatori specializzati di cui al decreto legislativo del 4/03/2010 n. 28 e d.m. 180/2010 e successive integrazioni e modifiche; con precisazione che gli utili derivanti da attività di formazione finanziata con "fondi pubblici" vengono reinvestiti per la formazione stessa; - prestazioni di servizi strumentali alla progettazione di opere industriali, civili, urbanistiche e restauri e non richiedenti iscrizioni e/o requisiti non posseduti dalla società; servizi di ricognizione, censimento ed inventariazione di patrimoni immobiliari pubblici e/o privati; assistenza alle imprese nonché ad enti pubblici e privati per gli adempimenti connessi alla legislazione vigente in materia ambientale, di igiene e sicurezza sul lavoro; - assistenza alle imprese e agli enti pubblici e/o privati per l'accesso ai finanziamenti. L'elaborazione per conto terzi di ogni e qualsiasi tipo di dato, sia contabile che amministrativo, fiscale, del lavoro, tecnico, scientifico; - la stampa di elaborati, registri, libri civili e fiscali, notule, fatture, paghe; - il collocamento e/o la ricerca di personale qualificato per aziende pubbliche e private; - la ricerca di mercato, progetti di fattibilità, programmi di investimento ed ampliamento industriale, revisione contabile, istruzione, presentazione, consulenza per le pratiche di finanziamento e di contributi per le industrie, le società, le cooperative, gli imprenditori e gli enti pubblici e privati. La società opera anche nell'ambito delle nuove iniziative produttive nel mezzogiorno d'Italia e nelle aree svantaggiate; potrà pertanto accedere ad ogni forma di finanziamento, contribuzione o agevolazione prevista dalle vigenti o future normative (anche comunitarie) a favore delle imprese operanti in detti ambiti. 2. la società di propone di svolgere, anche, attività di lavoro di cui all'art. 4 comma 1 d.lgs. n. 275/2003, e di svolgere nell'ambito dello stesso settore attività di somministrazione di lavoro, di ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione e all'aggiornamento professionale, mediante attività di formazione in informatica, riparazione di computer, formazione per chef, albergatori, ristoratori, estetiste e parrucchieri, nonché corsi di primo soccorso, antincendio, rls, rssp. 3. la società ha per oggetto, inoltre, l'offerta di servizi sociosanitari ed educativi, e precisamente - attività di istruzione e formazione professionale, anche in riferimento all'attività di formazione continua in sanità e all'attività di formazione di cui al decreto legislativo del 4 marzo 2010 n. 28 e dm 180/2010 e s.n.i.; di prevenzione e contrasto delle forme di disagio e marginalità sociale; - di formazione di operatori e formatori di imprese sociali; in tali ambiti, a titolo di esempio, la società si propone di organizzare e/o gestire corsi, anche a mezzo di prodotti mediatici, a beneficio dei fanciulli e dell'infanzia, dei genitori e della famiglia, del corpo docente e, in genere, delle professionalità della scuola, dei lavoratori disoccupati, inoccupati ed occupati, della prevenzione della dispersione scolastica, del supporto al recupero del disagio nelle tossicodipendenze e nella criminalità; la società, nei campi sopra indicati, potrà anche effettuare attività di consulenza a favore di soggetti ed enti sia pubblici sia privati, anche in materia di sicurezza ed igiene dei posti di lavoro. 4. la somministrazione di cibi e bevande, sotto forma di ristorante, pub, bar, pizzeria, paninoteca e di tutte le attività dirette e connesse alla somministrazione alla ristorazione in tutte le sue forme; - l'organizzazione ed allestimento di spettacoli e giochi per l'intrattenimento degli ospiti, musica dal vivo cabaret, ed altre manifestazioni spettacolistiche di sorta; potrà altresì partecipare all'organizzazione di concerti; La società potrà, inoltre, svolgere qualsiasi altra attività connessa ed affine a quelle sopra elencate. La società può compiere operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari, strumentali al conseguimento dell'oggetto sociale: tra queste sono

ricomprese l'attività di produzione, edizione, stampa di pubblicazioni, giornali, riviste, l'ideazione, la realizzazione la gestione e la diffusione di strumenti mediatici, anche su supporto magnetico o digitale, di programmi televisivi, radiofonici, di siti internet, l'attività di sponsorizzazione sociale e di "marketing sociale", l'ideazione, l'organizzazione e la gestione di incontri, conferenze e convegni, il rilascio di fidejussioni ed altre garanzie, personali o reali, sia a favore sia per conto di terzi, anche a titolo gratuito, l'assunzione, anche indiretta (ma non come attività prevalente e non al fine del collocamento nei confronti del pubblico) di partecipazioni, interessenze, quote, in altre cooperative, società, consorzi, associazioni, enti aventi scopi affini, analoghi o connessi col proprio, il compimento di operazioni finanziarie. Il tutto, naturalmente, nei limiti consentiti dalle norme imperative di legge vigenti e con esclusione, in particolare, delle attività professionali riservate a persone fisiche da norme inderogabili, dalla sollecitazione del pubblico risparmio, dei valori mobiliari, delle attività bancarie, del credito al consumo, anche nei confronti dei propri soci. Per il raggiungimento dello scopo sociale la società potrà svolgere qualsiasi attività complementare, accessoria, ausiliaria ed affine a quanto innanzi indicato compiendo tutte le operazioni necessarie, utili o anche solo opportune. La società, pertanto, nel rispetto dei limiti e dei divieti previsti dalla legge, ed esclusivamente al fine del conseguimento dell'oggetto sociale e, quindi, con carattere strumentale e non prevalente, per conto proprio e non nei confronti del pubblico potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, mobiliari, immobiliari e finanziarie che saranno ritenute dall'organo amministrativo necessarie ed/od utili, e potrà anche assumere interessenze e partecipazioni in altre società ed/od imprese aventi oggetto analogo, affine o connesso al proprio. La società intende fruire delle disposizioni fiscali e creditizie recanti esenzioni, agevolazioni e regimi sostitutivi aventi caratteri agevolativi a favore delle imprese operanti nel mezzogiorno ed in Italia in genere nonché di ogni altra forma di finanziamento e di contribuzione da enti pubblici prevista dalla normativa vigente e da quella futura. Tutte le predette attività potranno essere esercitate nei limiti e nel rispetto delle prescrizioni di legge che le regolamentano e previo ottenimento delle prescritte autorizzazioni. Restano, in ogni caso, escluse dall'oggetto sociale tutte le attività protette per le quali la legge richiede requisiti ed/od autorizzazioni particolari oppure iscrizioni in albi speciali e con espressa esclusione di qualsiasi attività vincolata, protetta o riservata. Le attività di carattere finanziario e l'assunzione di partecipazioni devono, comunque, essere strumentali per il conseguimento dell'oggetto sociale.

Le attività condotte nell'ambito delle attività sensibili e dei processi strumentali trovano adeguata formalizzazione con particolare riferimento alla conservazione della documentazione predisposta/ricevuta. La documentazione sopra delineata, prodotta e/o disponibile su supporto cartaceo o elettronico, è archiviata in maniera ordinata e sistematica a cura delle funzioni coinvolte nelle stesse, o specificamente individuate in procedure o istruzioni di lavoro di dettaglio. Per la salvaguardia del patrimonio documentale e informativo aziendale sono previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita alle attività sensibili e ai processi strumentali o di accessi indesiderati ai dati/documenti. Al fine di presidiare l'integrità dei dati e l'efficacia dei sistemi informativi e/o gli applicativi informatici utilizzati per lo svolgimento di attività operative o di controllo nell'ambito di attività sensibili o processi strumentali, o a supporto delle stesse, è garantita la presenza e l'operatività di:

- sistemi di profilazione delle utenze in relazione all'accesso a moduli o ambienti;

- regole per il corretto utilizzo dei sistemi ed ausili informativi aziendali (supporti hardware e software);

- meccanismi automatizzati di controllo accessi ai sistemi;

- meccanismi automatizzati di blocco o inibizione all'accesso.

Tutti i soggetti esterni alla Società (consulenti, partner, fornitori ecc.) saranno opportunamente informati in merito all'adozione, da parte della Società, di un Modello includente un Codice etico. A tal fine la Società comunicherà a tutti i suddetti soggetti l'esistenza dell'indirizzo internet nel quale è possibile visionare il Modello ed il Codice etico. Verrà inoltre richiesto loro il formale impegno al rispetto delle disposizioni contenute nei suddetti documenti.

L'amministratore unico della Società assume poteri di firma e viene investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, salve le eccezioni espressamente previste dallo statuto e dalla Legge.

Il sistema dei poteri è coerente rispetto ai seguenti principi ispiratori:

- corretta allocazione dei poteri rispetto alle finalità ed all'articolazione interna;
- coerenza tra le responsabilità organizzative e gestionali assegnate ed i poteri;
- separatezza delle funzioni.

Nel rispetto di tali principi, la Società si è dotata di un sistema di deleghe strutturate in modo ritenuto coerente con la missione e le responsabilità dei singoli organi/funzioni interne.

Per prevenire efficacemente la commissione dei reati, il Sistema dei poteri è costruito in modo da regolamentare l'attuazione delle decisioni e rendere documentabili e verificabili le diverse fasi nelle quali si articola il processo decisionale nelle singole unità interne.

Per quanto inoltre attiene ai criteri che consentono di individuare, i soggetti in posizione apicale, essi possono essere così sintetizzati:

- collocazione gerarchica al vertice della struttura o al primo livello di riporto.

Per ogni attività esercitata dalla società è indicato, dai soci, un "Responsabile di Progetto".

Per ciascuna attività è designato un team di lavoro che può comprendere un solo collaboratore (oltre al Responsabile di Progetto) o più collaboratori o tutti i collaboratori (sempre oltre al Responsabile di Progetto).

L'indicazione del team e del Responsabile di Progetto vengono designati immediatamente dai soci, sin dall'avvio dell'azione commerciale sul servizio da offrire ai clienti. La decisione è comunicata, senza ritardo agli interessati ed altri collaboratori eventualmente esclusi da quell'attività. La scelta dei collaboratori viene operata sulla scorta delle diverse prerogative, competenze e abilità.

Ciascun operatore di progetto riferisce periodicamente, comunque entro una settimana lavorativa, gli aggiornamenti sulle attività svolte e le problematiche insorte. Ogni operatore è responsabile della conservazione e dell'archiviazione dei dati ricevuti da terzi.

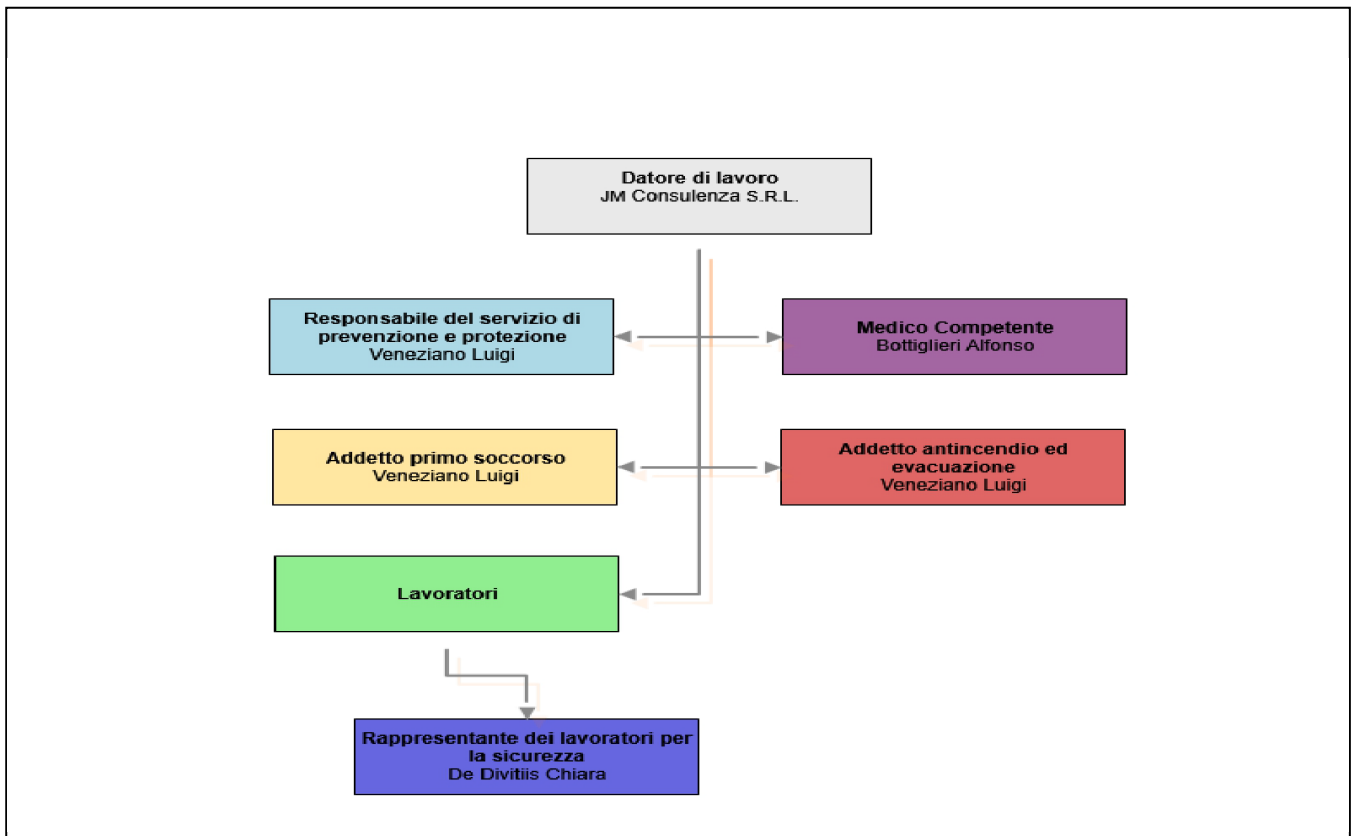
Il collaboratore è edotto delle modalità di conservazione in formato digitale dei documenti e dei file ricevuti dall'esterno ed è tenuto a salvaguardare, con le accortezze richieste dalla Società stessa, i dati contenuti nei files. L'autorizzazione alla esecuzione delle attività da svolgere avviene dal Cliente e/o Consulente per conto dell'azienda che rappresenta nel rapporto commerciale con la Società.

Alcun potere di firma e potere di rappresentanza è riconosciuto ai collaboratori della Società: quest'ultimo è riservato unicamente all'Organo Amministrativo. Anche con

riferimento alla gestione della contabilità aziendale solo l'Amministratore è ritenuto unico responsabile del processo di spesa e di registrazione delle entrate e delle uscite.

5.2. La struttura organizzativa

Sotto l'aspetto organizzativo si riporta l'organigramma sintetico



6. CODICE ETICO

La JM Consulenza S.R.L. ha ritenuto opportuno adottare, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali dirette a diffondere, tra tutti i collaboratori della società e tra tutti i diversi livelli, una solida integrità etica ed un forte rispetto delle leggi, sul presupposto che una chiara enunciazione dei valori fondamentali, ai quali ciascuna si ispira nel raggiungimento dei relativi obiettivi di business, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività e costituisca un valido elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che ciascuna è chiamata ad adottare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ciò premesso, il "Codice Etico" è stato approvato dall'organo amministrativo che si impegna a garantirne la massima diffusione sul presupposto che la relativa osservanza costituisca condizione imprescindibile per un corretto funzionamento della Società, per la tutela della sua affidabilità e reputazione e per una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori questi che concorrono insieme al successo e allo sviluppo attuale e futuro aziendale.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di competenza ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 231 del 2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

La JM Consulenza S.R.L. ha nominato, in coerenza con quanto indicato dal comma 4 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2000, ovvero che "Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente", l'Amministratore Unico quale Organismo di Vigilanza, in composizione monocratica.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dall'equidistanza dell'amministratore verso i dipendenti, dal contesto della struttura organizzativa, dall'onorabilità di colui che ricopre la carica, dall'obbligo che assume di informare gli altri soci di eventuali comportamenti o fatti in contrasto con il Modello di organizzazione e con il Codice etico e dalla professionalità del soggetto nominato.

Per lo svolgimento delle attività operative di competenza, ed al fine di consentire la massima adesione al requisito di continuità di azione ed ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvarrà, qualora lo ritenga opportuno, di professionisti esterni specificatamente individuati.

Eventuali nomine di professionisti esterni, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza, dovranno essere comunicate all'Organo Amministrativo della società che dovrà autorizzare spesa e nomina.

La JM Consulenza S.R.L. metterà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie allo svolgimento delle attività.

7.1. COMPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza della JM Consulenza S.R.L. è monocratico ed è coincidente con la persona dell'Amministratore Unico.

La durata è di tre anni ed il mandato è rinnovabile. Alla scadenza del mandato, l'Organismo di Vigilanza rimane in carica fino alla nomina del nuovo nominato (*prorogatio*).

Nel caso in cui l'Amministratore Unico, in caso di nomina di nuovo amministratore diverso dall'attuale, abbia deliberato la sostituzione di un membro dell'Organismo di Vigilanza, nell'ipotesi in cui questi sia collegiale, secondo quanto previsto al paragrafo successivo, il nuovo membro rimane in carica fino alla scadenza prevista per l'Organismo, anche se alla scadenza residua un periodo inferiore ai tre anni.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza:

- a) titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;

- b) funzioni di amministratore ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a procedure concorsuali;
- c) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- d) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento", in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs n. 231 del 2001;
- e) condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- f) essere titolari di deleghe o di procure che possano minarne l'indipendenza del giudizio;
- g) presentare, per il soggetto esterno indipendente, cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 2399 lett. c, c.c. e non possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 2409 septiesdecies, c.c.;
- h) aver prestato/ricevuto fideiussione, garanzia, in favore di uno degli amministratori (o del coniuge); ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito.

7.2. CESSAZIONE DALLA CARICA

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, la cessazione della carica può avvenire esclusivamente per:

- rinuncia;
- revoca;
- giusta causa;
- decadenza;
- morte;
- perdita dei requisiti di onorabilità, professionalità ed equidistanza dell'Amministratore Unico;
- altre cause previste per legge.

È compito dell'Amministratore Unico provvedere, senza ritardo, alla sostituzione dell'O.d.V. che ha cessato la carica.

Nel caso di Organismo di Vigilanza collegiale:

- la rinuncia da parte di un membro dell'Organismo è una facoltà esercitabile in qualsiasi momento e deve essere comunicata all'Amministratore Unico mediante

lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante messaggio di posta elettronica certificata. Ogni variazione dell'indirizzo di posta elettronica certificata della società dovrà essere comunicata ai membri dell'Organismo di Vigilanza;

- la revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera dell'Amministratore Unico.
- per giusta causa uno dei seguenti atti o fatti:
 - mancata o ritardata risposta all'Organo Amministrativo in ordine alle eventuali e specifiche richieste afferenti lo svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo, qualora la mancanza od il ritardo siano significative e tali da poter creare i presupposti di un'omessa o carente vigilanza sull'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello;
 - mancato esercizio dell'attività secondo buona fede e con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle specifiche competenze dell'Organismo, in analogia a quanto previsto nei confronti degli Amministratori e Sindaci dal Codice civile;
 - la violazione degli obblighi di riservatezza;
 - l'assenza ingiustificata alle riunioni dell'Organismo per più di due volte consecutive nel corso di un anno;
 - il venire meno i requisiti di autonomia e indipendenza previsti per i membri dell'Organismo ai sensi di legge e del presente Statuto;
 - sentenza di condanna nei confronti della Società, ovvero applicazione di pena su richiesta delle parti, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, nell'ipotesi in cui risulti dalla motivazione l'"omessa ed insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo, così come stabilito dall'articolo 6, comma 1, lett. d) del D. Lgs. n. 231/2001;
 - sentenza di condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta delle parti, a carico del singolo membro dell'Organismo per aver commesso uno dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001.
- la decadenza viene sancita nei casi di seguito rappresentati.

Ove vengano meno in relazione ad uno dei componenti dell'Organismo i requisiti di cui al precedente paragrafo 7.1, l'Amministratore Unico, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e gli altri membri dell'Organismo, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso il termine indicato senza che la predetta situazione sia cessata, l'Amministratore Unico della società deve dichiarare l'avvenuta decadenza del componente ed assumere le opportune deliberazioni con comunicazione da farsi per iscritto.

Parimenti una grave infermità, che renda uno dei componenti dell'Organismo inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza o un'infermità che comunque determini l'assenza dal luogo di lavoro per un periodo superiore a tre mesi, comporterà la dichiarazione di decadenza del componente dell'Organismo, da attuarsi con le modalità sopra definite.

In caso di rinuncia, decadenza o revoca di un componente o di due componenti o di tutti i componenti dell'Organismo, l'Amministratore Unico deve provvedere senza indugio alla loro sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza o revoca del Presidente dell'Organismo, la

Presidenza è assunta dal membro più anziano, il quale rimane in carica fino alla data della nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

7.3. COMPITI, POTERI E MEZZI

COMPITI

L'Organismo di Vigilanza opera con autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

1. vigilanza sull'effettività del Modello 231, ossia sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei destinatari;
2. monitoraggio delle attività di attuazione del Modello 231;
3. verifica dell'adeguatezza del Modello 231, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
4. analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231 e promozione del necessario aggiornamento all'Organo amministrativo, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza;
5. approvazione ed attuazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell'ambito delle strutture e funzioni della Società;
6. cura dei flussi informativi di competenza con l'Organo amministrativo e con le funzioni aziendali, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Organo Amministrativo e l'Organismo di Vigilanza.

È demandato all'Organismo di Vigilanza di definire:

- a) le risorse necessarie e le modalità operative per svolgere con efficacia le attività al fine di garantire che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza (art. 6 comma 1 lettera d) del D. Lgs. citato);
- b) i provvedimenti necessari per garantire all'Organismo di Vigilanza ed alle altre risorse di supporto tecnico - operativo i richiesti autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 comma 1 lettera b) del D. Lgs. citato).

Sotto l'aspetto più operativo sono affidati all'Organismo di Vigilanza gli incarichi di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo e forma parte integrante del processo aziendale ("controllo di linea");
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e verificare la presenza della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse obbligatoriamente dallo stesso Organismo di Vigilanza;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione prevista dalle procedure aziendali inerenti le attività a rischio reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi del Modello per le diverse tipologie di reati siano adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi.

L'Organismo di Vigilanza non assume responsabilità diretta per la gestione delle attività a rischio che devono essere oggetto di verifica ed è quindi indipendente dalle Aree, Funzioni e Staff cui fa capo detta responsabilità.

Qualunque problema che possa interferire nelle attività di vigilanza viene comunicato ai soci al fine di risolverlo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità e la responsabilità di cambiare politiche e procedure aziendali e di valutarne l'adeguatezza per il raggiungimento degli obiettivi indicati nel D. Lgs. n. 231/2001. È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza proporre gli aggiornamenti al Modello ritenuti necessari per prevenire comportamenti che possano determinare la commissione dei reati, fornendo a tal fine ai soci raccomandazioni e suggerimenti per rafforzarlo laddove questo risulti essere inadeguato.

L'Organismo di Vigilanza ha comunque l'autorità e la responsabilità di raccomandare al management gli aggiornamenti del Modello e di essere informato prima che una procedura riguardante un'attività ritenuta a rischio venga definita.

POTERI

L'Organismo di Vigilanza viene dotato dei seguenti **poteri**:

1. facoltà di accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
2. insindacabilità delle attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'Organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, in quanto ad esso appunto spetta la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231;

3. obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza;
4. facoltà di richiedere informazioni integrative su aspetti connessi all'applicazione del Modello a tutti i dipendenti e collaboratori;
5. facoltà di partecipare alle riunioni del Consiglio d'Amministrazione, ove fosse costituito, in cui si discute del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, per illustrare la propria relazione annuale. Considerato che attualmente, all'atto dell'adozione del Modello e del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza coincide con la persona dell'Amministratore Unico, quest'ultimo deve relazionare ai soci, entro il 31 dicembre di ogni anno, circa l'osservanza del Modello e/o di eventuali violazioni;
6. facoltà di proporre all'Amministratore Unico l'applicazione di sanzioni definite nel sistema disciplinare del Modello, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza;
7. adottare sanzioni in base a quanto indicato nel Codice etico;
8. facoltà di convocare l'assemblea dei soci, in quanto Amministratore Unico, per questioni attinenti al Modello o per relazionare su questioni d'urgenza sempre attinenti al Modello.

MEZZI

L'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti **mezzi**:

1. l'Amministratore Unico potrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, della quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà, previa autorizzazione dell'organo amministrativo nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico. In tal caso l'Organismo di Vigilanza dovrà fornire all'Organo amministrativo la rendicontazione analitica delle spese sostenute;
2. qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere la convocazione dell'Organo Amministrativo per una revisione dei limiti di spesa, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza. Considerato che attualmente l'Organismo di Vigilanza coincide con l'Amministratore Unico, quest'ultimo dovrà convocare l'assemblea dei soci per l'espletamento di attività che comportino ulteriori spese non preventivate;
3. facoltà di avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture della Società;

4. facoltà di avvalersi di idoneo supporto tecnico - operativo, sempre previa autorizzazione di nomina e spesa da parte dell'Organo amministrativo, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza. All'organo amministrativo sono demandati i seguenti compiti:
- a. il supporto per il regolare svolgimento delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza (convocazioni delle riunioni, invio dell'ordine del giorno, predisposizione documentazione per riunione, verbalizzazione);
 - b. l'archiviazione della documentazione relativa all'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (verbali delle riunioni, flussi informativi ricevuti, carte di lavoro relative alle verifiche svolte, documenti trasmessi agli organi sociali, ecc.);
 - c. altri eventuali compiti che l'Organismo di Vigilanza riterrà opportuno affidare, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza.

Il supporto tecnico - operativo, assicura la riservatezza in merito alle notizie e alle informazioni acquisite nell'esercizio della sua funzione e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate.

Ogni informazione in possesso del supporto tecnico - operativo, è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successivi aggiornamenti.

7.4. POTERI DI ACCESSO

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere a tutti gli atti aziendali, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo, ed in particolare:

- a. documentazione societaria;
- b. documentazione relativa a contratti attivi e passivi;
- c. informazioni o dati relativi al personale aziendale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati aziendali anche se classificati "confidenziale", fermo rimanendo il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- d. dati e transazioni in bilancio;
- e. procedure aziendali;
- f. piani strategici, budget, previsioni e più in generale piani economico - finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, l'Organismo di Vigilanza individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Per conseguire le proprie finalità l'Organismo di Vigilanza può coordinare la propria attività con quella svolta dai revisori contabili esterni ed accedere ai risultati da questi ottenuti, utilizzando la relativa documentazione.

L'Organismo di Vigilanza ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale aziendale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio aziendale.

7.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

I dati e le informazioni conservate nell'archivio sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso e del responsabile della funzione aziendale cui le informazioni si riferiscono.

7.6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

I componenti dell'Organismo sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dal Modello ex D. Lgs. n. 231/2001.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 - e si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli indicati dall'art. 6 del Decreto. In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo è trattata in conformità con la legislazione vigente in materia ed, in particolare, in conformità con il Testo Unico in materia di protezione dei dati, D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e successivi aggiornamenti.

L'inosservanza dei suddetti obblighi integra un'ipotesi di giusta causa di revoca dei membri dell'Organismo.

7.7. REGOLAMENTO DI FUNZIONAMENTO

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento. In ogni caso, il Regolamento non può configgere con le disposizioni sull'Organismo di Vigilanza contenute nel presente Modello.

L'Amministratore Unico prende atto del regolamento approvato dall'organismo di vigilanza.

8. FLUSSI INFORMATIVI

8.1. FLUSSI INFORMATIVI DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO I VERTICI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, ai soci nelle tempistiche indicate nei paragrafi precedenti.

L'Organismo di Vigilanza riporta all'Organo amministrativo, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, le attività svolte secondo le tempistiche specificamente previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel suo regolamento di funzionamento.

Sono previste le linee di riporto:

- a) **continuative**, nei confronti dell'Organo amministrativo. Ove l'amministrazione societaria sia affidata ad organo collegiale, l'Organismo di Vigilanza deve informare il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, il quale dovrà poi relazionare al Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite. Al momento dell'adozione del Modello, essendo coincidente la persona dell'Amministratore Unico e dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo dovrà relazionare ai soci nelle tempistiche indicate in precedenza.
- b) **semestrali**, nei confronti dell'Amministratore Unico o del Presidente del Consiglio d'Amministrazione. A tale proposito viene predisposto uno specifico rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti. Al momento dell'adozione del Modello, essendo coincidente la persona dell'Amministratore Unico e dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo dovrà relazionare ai soci.
- c) **immediate**, nei confronti dell'Amministratore Unico, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza. Al momento dell'adozione del Modello, essendo coincidente la persona dell'Amministratore Unico e dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo dovrà relazionare ai soci immediatamente.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a comunicare periodicamente all'Organo amministrativo, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, le seguenti informazioni:

- rendicontazione delle attività svolte nel corso del periodo e dei risultati conseguiti, con la segnalazione di eventuali problematiche emerse;
- necessità di modifiche al Modello che si rendono necessarie per cambiamenti organizzativi, per modifiche nelle modalità operative gestionali, per modifiche nel sistema delle deleghe o per adeguamenti normativi;
- su base annuale, un *piano di attività previste per l'anno successivo*.

L' Organismo di Vigilanza dovrà inoltre riferire, al soggetto richiedente, sull'esito degli audit specifici condotti a seguito delle segnalazioni provenienti dal Presidente o dal revisore contabile.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza, affinché questi possa illustrare l'attività svolta od esprimere pareri in merito all'effettività e adeguatezza del Modello, nonché su situazioni specifiche relative all'applicazione dello stesso.

I verbali delle riunioni tenutesi sono custoditi, se presente, dal supporto tecnico - operativo dell'Organismo di Vigilanza, oltre che dagli organi interessati.

8.2. SEGNALAZIONE DAI DIPENDENTI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Ciascun dipendente è tenuto a segnalare all'Organismo di Vigilanza situazioni illegali od in chiara e significativa violazione del codice etico aziendale e del Modello organizzativo.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e 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 o in mala fede.

È predisposto un canale informativo dedicato che consente le segnalazioni anche in forma anonima e facilita il flusso di segnalazioni/informazioni verso l'Organismo di Vigilanza. A tale riguardo, è previsto:

- indirizzo di posta elettronica cui far pervenire le segnalazioni: organodivigilanza@jmconsulenza.it
- modulo cartaceo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza nel domicilio eletto

L' Organismo di Vigilanza valuterà, a sua discrezionalità e responsabilità, in quali casi attivarsi e svolgere audit o approfondimenti sulle segnalazioni ricevute, nonché in quali situazioni informare degli eventi e fatti l'Organo amministrativo, nel caso in cui non vi sia più coincidenza tra l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza.

8.3. GARANZIA DI MOLTEPLICITÀ DI CANALI, DI ANONIMATO E DI NON RITORSIONE (AI SENSI DELLA LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179 SUL "WHISTLEBLOWING")

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda prevede:

1. canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;

3. il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel sistema disciplinare adottato, sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

8.4. NOMINA "REFERENTI" ORGANISMO DI VIGILANZA

Questo paragrafo contempla le ipotesi in cui vi sia una nomina di un referente (consulente o professionista esterno) dell'Organismo di Vigilanza, da quest'ultimo nominato nel rispetto delle prescrizioni del presente Modello.

L'Organo amministrativo della JM Consulenza S.R.L. può provvedere alla nomina di soggetti, responsabili o addetti di funzione, a cui viene assegnato il compito di redigere periodicamente le schede contenenti i flussi informativi generali e specifici e di trasmetterle all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre assegnare ai "referenti Organismo di Vigilanza" specifici e delimitati compiti in tema di verifica dell'adeguatezza ed effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

8.5. FLUSSI INFORMATIVI DAI REFERENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Questo paragrafo contempla le ipotesi in cui vi sia una nomina di un referente (consulente o professionista esterno) dell'Organismo di Vigilanza, da quest'ultimo scelto nel rispetto delle prescrizioni del presente Modello. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, da parte dei referenti Organismo di Vigilanza, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della JM Consulenza S.R.L. ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001. Al riguardo:

- ciascun referente comunica all'Organismo di Vigilanza un'informativa annuale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D.Lgs. n. 231/2001;
- ciascun referente compila annualmente una scheda già preimpostata contenente i flussi informativi generali e specifici, come di seguito indicati.

8.6. FLUSSI INFORMATIVI GENERALI

Tali Flussi hanno per oggetto situazioni di criticità effettiva o potenziale con riferimento ai reati contenuti nel D. Lgs. n. 231/2001 ed al relativo Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché eventi inerenti al sistema organizzativo ed al sistema di controllo. Per i flussi informativi generali, la comunicazione all' Organismo di Vigilanza deve avvenire tempestivamente e, comunque, **non oltre 10 giorni** dalla data di manifestazione dell'accadimento (segnalazioni "ad evento").

I flussi informativi di carattere generale comprendono:

- la segnalazione di comportamenti o “pratiche” significativamente in contrasto con quanto previsto dal Modello, comprese le violazioni del codice etico;
- la segnalazione di situazioni illegali o eticamente scorrette o di situazioni anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- la segnalazione della commissione dei reati individuati nel Modello da parte di un soggetto apicale o di un sottoposto, di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni o a seguito di indicazioni proveniente anche da terzi;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, nei confronti di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti o altri collaboratori esterni, per i reati di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai direttori, dagli altri dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali, nell’ambito della loro attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all’osservanza delle norme del Decreto.
- le eventuali significative carenze delle procedure vigenti che disciplinano attività sensibili ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

8.7. FLUSSI INFORMATIVI SPECIFICI

I referenti dell’Organismo di Vigilanza devono compilare annualmente, entro il 01 dicembre di ogni anno, delle schede predefinite e devono trasmetterle all’Organismo di Vigilanza.

Le schede dei flussi informativi devono essere compilate anche quando le risposte sono tutte negative (anche sui flussi generali) e non vi sono particolari informazioni da segnalare all’Organismo di Vigilanza. Gli allegati di suddette schede, costituiti da tabelle contenenti le informazioni da segnalare, sono invece da compilare soltanto in caso di risposta affermativa alle corrispondenti domande contenute nelle schede.

Le segnalazioni, anche quelle di natura ufficiosa, aventi ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell’Organismo di Vigilanza.

a) **Flussi dall'Organismo di Vigilanza alle risorse deputate ai controlli**

L'Organismo di Vigilanza, al termine di ogni riunione periodica, comunica in forma scritta alle risorse eventualmente individuate e deputate ad effettuare i controlli operativi le attività di controllo da svolgere nel successivo periodo.

b) **Flussi dalle risorse deputate ai controlli all'Organismo di Vigilanza**

Le eventuali risorse esterne, individuate dall'Organismo di Vigilanza per effettuare i controlli operativi, riportano all'Organismo di Vigilanza, prima di ogni rapporto dello Stesso all'Amministratore Unico ai soci nell'assemblea, le seguenti informazioni:

- Report relativi all'attività svolta con riferimento alle specifiche richieste di controllo formulate in precedenza dall'Organismo di Vigilanza
- Segnalazione delle problematiche riscontrate
- Segnalazione delle esigenze di modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo

9. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO

9.1. PREMessa

La JM Consulenza S.R.L. promuove l'obiettivo di assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole di condotta contenute nel Modello da parte di tutti i Destinatari, anche in funzione del loro diverso livello di coinvolgimento nei processi sensibili.

La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

La formazione deve innanzitutto prevedere i seguenti contenuti:

- una parte istituzionale comune per tutti i destinatari avente ad oggetto la normativa di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e reati presupposto), il Modello ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili, i protocolli ed i presidi specifici delle aree di competenza degli operatori.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello. I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del Modello organizzativo, prevedendo nel caso di aggiornamento significativo (es. estensione della responsabilità amministrativa dell'ente a nuove tipologie di reati), le necessarie integrazioni ai supporti formativi assicurando l'obbligatorietà di fruizione degli stessi.

L'Organismo di Vigilanza si occupa di promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte di tutto il personale nonché di verificarne la completa attuazione.

Si riportano di seguito le attività individuate per una corretta ed esaustiva comunicazione del Modello a dipendenti e collaboratori e per la loro formazione.

9.2. PIANO DI COMUNICAZIONE VERSO I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Ogni soggetto che riceve tale comunicazione è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, da conservare ed archiviare a cura dello stesso Organismo di Vigilanza.

Comunicazione:

La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, tramite invio, a tutti i dipendenti in organico, di una comunicazione da parte dell'Organo amministrativo. Tale circolare informa:

- dell'avvenuta approvazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia cartacea del Modello presso gli uffici della sede sociale;
- della possibilità di consultare in versione integrale copia elettronica del Modello presso la rete aziendale;
- della possibilità di ottenere chiarimenti in merito ai contenuti del Modello ed alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La circolare medesima viene pubblicata in sede e resa disponibile presso ciascun dipendente sulla propria cartella personale sul NAS.

I responsabili delle funzioni aziendali, ovvero i dipendenti, dovranno sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e di impegno al rispetto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001". Tale dichiarazione viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

La diffusione

La diffusione del Modello è attuata anche tramite il sito aziendale, debitamente aggiornate, i cui contenuti riguardino essenzialmente:

- il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società;
- la procedura di segnalazione all' Organismo di Vigilanza e la scheda standard per la comunicazione da parte del dipendente di eventuali comportamenti, di altri dipendenti o di terzi, ritenuti potenzialmente in contrasto con i contenuti del Modello.

La comunicazione ai nuovi dipendenti

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo dovrà contenere, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico e un'informativa sull'esistenza del Modello Organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, rinviando eventualmente alla sezione Internet od alla modalità cartacea per la consultazione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare alla società una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

Formazione:

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della società.

La formazione ai responsabili operativi

La presentazione a beneficio dei responsabili operativi nel corso della quale:

- si informa in merito alle disposizioni del Decreto;
- si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;
- si illustrano i principali presidi organizzativi e di controllo esistenti nelle diverse aree sensibili;
- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
- si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello.

Formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati

Ai fini di una corretta promozione della conoscenza del Modello nei confronti dei soggetti operanti nelle aree sensibili deve essere svolta una attenta attività di sensibilizzazione, da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato, in favore dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, e alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto del Modello adottato.

La Società si impegna inoltre a svolgere successivamente all'approvazione del Modello un'attività di formazione nei confronti dei responsabili di aree a rischio per aggiornare gli stessi in merito ad eventuali variazioni nei contenuti del Modello e/o del Decreto e comunque per mantenere la sensibilizzazione degli stessi su queste tematiche.

9.4. PIANO DI COMUNICAZIONE E FORMAZIONE VERSO I COLLABORATORI ESTERNI

La JM Consulenza S.R.L. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche verso i partner commerciali e i collaboratori esterni attraverso le seguenti modalità:

- Pubblicazione sul sito internet aziendale: creazione di specifica pagina web, costantemente aggiornata, ai fini della diffusione al pubblico del Modello adottato, contenente in particolare:
 - la struttura e i principi generali del Modello
 - il testo del Codice Etico
 - il modulo di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

➤ Inserimento di una dichiarazione, in qualunque contratto di fornitura, servizio e consulenza (nel corpo del testo o in allegato):

- di conoscenza delle disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello;

- di impegno al pieno rispetto dello stesso, accettando altresì che l'eventuale trasgressione compiuta possa essere, se reiterata, motivo di risoluzione del contratto, oltre che di eventuale risarcimento del danno.