



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001**

OTTOBRE 2025

PARTE GENERALE

Premessa

Il D.Lgs. 8.6.2021, n. 231, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19.6.2001 (di seguito **“Decreto”**, comprendendosi ogni sua successiva modifica o integrazione) contiene la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, prevedendo che, in caso di commissione di determinati reati-presupposto (da esso tassativamente elencati e soggetti a progressiva revisione/integrazione, di seguito **“Reati”**) ad opera di soggetti apicali dell'ente oppure di soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di tali soggetti apicali, può configurarsi - in aggiunta alla responsabilità penale individuale di chi ha commesso il reato - una responsabilità propria dell'ente.

Tale responsabilità può essere accertata all'interno di un procedimento penale e si può tradurre nell'applicazione, a carico dell'ente, di sanzioni di vario genere (sanzioni pecuniarie, confisca, sanzioni interdittive, pubblicazione della sentenza), con impatto potenzialmente molto grave sulla sua operatività e sul suo patrimonio.

Giunti Psychometrics Holding s.r.l. (di seguito la **“Società”** o l'**“Ente”**) rientra tra gli enti ai quali si applica il Decreto e che pertanto, in caso di commissione di reati-presupposto e di accertamento giudiziale delle altre condizioni oggettive e soggettive previste dal Decreto, sono esposti alla particolare responsabilità da esso stabilita.

Il Decreto prevede in particolare che la responsabilità dell'ente, e dunque anche l'eventuale responsabilità della Società, si fonda sulla mancata adozione delle misure (di tipo organizzativo, gestionale, di controllo, ecc.) necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello che sia stato in concreto realizzato.

Di conseguenza, viene stabilito che, a determinate condizioni, la suddetta responsabilità sia esclusa dalla preventiva adozione - nonché dall'efficace attuazione - di un modello di organizzazione e gestione contenente, in relazione alla natura e al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività dell'ente nel rispetto della legge, a scoprire ed eliminare eventuali situazioni di rischio e a reprimere eventuali violazioni (di seguito il **“Modello”**), con istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza del modello (di seguito **“Organismo di Vigilanza”** o **“ODV”**).

È pertanto intenzione della Società:

- costruire un siffatto Modello sulla base delle peculiarità delle proprie attività e dei potenziali rischi in essa insiti;
- disporre l'attuazione dei relativi protocolli e presidi nell'ambito di tutti i propri processi decisionali ed operativi;
- promuoverne la conoscenza/diffusione presso gli stakeholders interessati;
- adottare e promuovere, attraverso apposito codice i principi etici e comportamentali rilevanti per la prevenzione, a monte, dei reati presupposto; a tal proposito, in considerazione della circostanza che la Società appartiene ad un gruppo societario, come sarà infra specificato, la Società ha recepito e adottato il *“Global Code of Conduct”* di Giunti Psychometrics, il quale descrive specificamente le norme comportamentali che tutti gli *stakeholders* aziendali sono tenuti a rispettare per le finalità che precedono e che è risultato conforme ai requisiti di un Global Code of Conduct ai sensi del Decreto e delle Linee Guida di Confindustria (edizione giugno 2021);
- stabilire forme adeguate di monitoraggio, controllo e revisione (anche attraverso la vigilanza dell'ODV) del Modello e del Global Code of Conduct o, nonché un sistema sanzionatorio chiaro e dissuasivo rispetto a condotte contrarie al Modello o al Global Code of Conduct.

Questo Modello viene redatto tenendo conto, quale approccio metodologico, delle principali linee guida disponibili, tra cui le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto diffuse da Confindustria ex art. 6 c. 3 del Decreto (di seguito “**Linee Guida**”).

Definizioni

In aggiunta o ad integrazione delle definizioni sopra indicate in grassetto, in questo documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“Modello”: il modello di organizzazione, gestione e controllo della Società, che raccoglie l'insieme di processi e regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività della Società in conformità alla legge e ai principi etici e comportamentali contenuti nel Global Code of Conduct, al fine di contrastare efficacemente il rischio di commissione di Reati.

“Descrizione e articolazione del Modello”: il presente documento, recante la descrizione e l'articolazione del modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ai sensi del Decreto.

“Attività a rischio Reato”: atto, operazione o insieme di operazioni che espongono al rischio di commissione di uno o più dei Reati.

“Processo sensibile”: processo nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati; trattasi dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero, in linea di principio, configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di Reati, anche in via strumentale alla loro concreta realizzazione.

“Protocollo”: l'insieme delle misure, delle procedure e dei presidi aziendali diretti a disciplinare uno specifico Processo in modo tale da ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati, facendo sì che il sistema non possa essere eluso se non fraudolentemente.

“Dipendenti” o “Personale”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c. o parasubordinato ex art. 409 c.p.c. (esclusa l'agenzia) con la Società, ivi compresi i dirigenti.

“Esponenti Aziendali”: gli amministratori, i membri dell'organo di controllo, i liquidatori o i dirigenti della Società.

“Direzione”: vertice della struttura organizzativa della Società, costituito dall'organo amministrativo della stessa e dal Country Manager eventualmente nominato.

“Organi Sociali”: l'assemblea dei soci, il consiglio di amministrazione della Società.

“Presidente”: il Presidente del consiglio di amministrazione della Società.

“Partner”: controparti contrattuali con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, agenzia, rappresentanza o simili), ove destinati a collaborare con la Società nell'ambito delle Attività a rischio Reato.

“Fornitori”: i fornitori di beni e servizi (diversi dai consulenti) che non rientrano nella definizione di Partner.

“Consulenti”: i fornitori legati alla Società da contratto di prestazione di opera intellettuale, anche di tipo professionale.

“Soggetti Esterni”: tutti i Partner, Fornitori e Consulenti.

“Destinatari”: gli Esponenti Aziendali, i Dipendenti e i Soggetti Esterni.

“Pubblica Amministrazione” o “PA”: include i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali ed incaricati di pubblico servizio sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di enti di diritto privato che svolgano un pubblico servizio.

“Responsabile”: soggetto interno alla Società al quale è stata attribuita la responsabilità singola o condivisa con altri per l'operatività di una o più Aree a Rischio, quale preposto all'Area in questione.

“Sistema Disciplinare”: insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello.

Riferimenti normativi

Di seguito si riportano alcuni riferimenti normativi ricorrenti in questo documento:

Titolo	Descrizione
D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”</i>
D. Lgs. 81/2008	Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, <i>“Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”</i>
Reg. UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003	Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla <i>“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”</i> e Decreto Legislativo 30 giugno 2003, <i>“Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”</i>
D. Lgs. 152/2006	Decreto Legislativo 3. aprile 2006 n. 152, <i>“Norme in materia ambientale”</i>
L. 633/1941	Legge 22 aprile 1941, <i>“Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio”</i>
D. Lgs. 30/2005	Decreto Legislativo 10 febbraio 2005 n. 30, <i>“Codice della proprietà industriale, a norma dell'articolo 15 della legge 12 dicembre 2002, n. 273”</i>

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto

Il Decreto ha adeguato la legislazione italiana alle convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia (*Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della *Comunità Europea* che degli Stati membri; *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali), stabilendo presidi volti a promuovere ed assicurare la più ampia legalità dell'operatività delle organizzazioni collettive (enti forniti di personalità giuridica, società fornite di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica, con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale).

In particolare, la responsabilità prevista dal Decreto ha come suoi elementi costitutivi:

- la commissione di uno dei Reati previsti dagli artt. 24 e ss. del Decreto;
- il fatto che il Reato sia commesso da determinati soggetti <<qualificati>> rispetto all'ente e, più precisamente da:
 - o persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. *soggetti apicali*);
 - o persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di un soggetto apicale (c.d. *soggetti subordinati*);

doendosi tenere presente che la responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto è autonoma rispetto alla persona fisica che ha commesso il reato: infatti, l'ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è stata individuata (pur essendo stata individuata la sua appartenenza alle suddette categorie) oppure non è imputabile o sia avvenuta l'estinzione del reato per una causa diversa dall'amnistia.

Occorre inoltre considerare che è rilevante ai sensi del Decreto anche la commissione del reato da parte della persona fisica <<qualificata>> in concorso con terzi soggetti (ai sensi degli artt. 110 e 113 del codice penale), ad es. Partner, Fornitori o esponenti della Pubblica Amministrazione.

- il fatto che il Reato sia stato commesso nell'“interesse” o a “vantaggio” dell'ente. Di contro, se il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, il reato non può essere imputato all'Ente ai sensi del Decreto;
- la mancata adozione da parte dell'ente delle misure necessarie ad impedire la commissione di Reati del tipo di quello realizzato, a norma del Decreto (v. *infra*).

Il Decreto si applica anche ai reati commessi all'estero imputabili agli enti aventi la loro sede principale nel territorio dello Stato, nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7 e 10 del codice penale (e cioè: sede principale dell'ente, dove si svolgono le attività di direzione e amministrazione, in Italia; mancata apertura di procedimenti nei confronti dell'ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto; richiesta del Ministero della Giustizia, cui sia subordinata la punibilità, formulata anche nei confronti dell'ente interessato).

Le sanzioni previste dal Decreto

In caso di accertamento della responsabilità dell'ente, il Decreto prevede una serie di sanzioni di varia tipologia.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato. Sono

fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Per ogni illecito accertato sono poi sempre disposte **sanzioni pecuniarie**, che hanno natura afflittiva e non risarcitoria e del cui pagamento risponde esclusivamente l'ente con il suo patrimonio. L'ammontare delle sanzioni non è predeterminato, ma commisurato "*per quote*", variabili per numero e ammontare in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche dell'ente. Per ciascun illecito, infatti, il Decreto determina un numero minimo e massimo di quote, stabilendo che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1.549 euro. Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto. In particolare:

- la determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri;
- l'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'"*effettività*" della sanzione.

Esclusivamente per i Reati per cui sono previste in modo espresso, il giudice applica **sanzioni di tipo interdittivo**, che comprendono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; tale divieto può essere limitato solo a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
- la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In ogni caso per poter infliggere sanzioni interdittive deve ricorrere almeno una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e, in questo caso, il verificarsi della fattispecie criminosa sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni ed è possibile applicarle anche in via cautelare durante l'iter processuale, quando vi siano fondati e specifici elementi che inducono a ritenere che vengano commessi altri illeciti della stessa specie.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente, ai sensi dell'art.17 del Decreto, ha

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato in tal senso;
- adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- messo a disposizione il profitto conseguito.

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la **pubblicazione della sentenza di condanna**, per una sola volta su uno o più giornali, per estratto o per intero, unitamente all'affissione nel comune dove l'ente ha la sede principale.

I singoli Reati previsti dal Decreto

Come detto, non tutti i reati commessi dagli esponenti aziendali presi in considerazione dal Decreto comportano una possibile responsabilità amministrativa dell'ente, ma soltanto quegli specifici reati individuati in modo tassativo dal Decreto (c.d. *reati presupposto*)

In particolare, quando è entrato in vigore, il Decreto contemplava una limitata serie di Reati (concussione e corruzione, malversazioni e fattispecie attinenti ai finanziamenti pubblici). La loro elencazione si è progressivamente ampliata negli anni, rendendo necessario che i modelli organizzativi stabiliscano presidi e protocolli volti ad impedire la commissione di una variegata serie di crimini.

Il catalogo dei Reati (contenuto nel Capo III del Decreto) è soggetto a continua evoluzione, alla luce delle scelte di politica legislativa e dei mutamenti del contesto e della sensibilità sociale. Questo comporta, ovviamente, la necessità di adeguamento dei modelli in funzione dell'inserimento di nuovi Reati in tale catalogo.

Nelle pagine che seguono si riporterà un'elencazione in forma schematica e di pronta consultazione dei Reati per cui oggi è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente.

Elenco dei Reati

A) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24):

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 bis c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (L. n. 898/1986, art. 2).

B) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis):

- Documenti informatici (Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria) (art. 491 bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- Estorsione informatica (art. 629, comma 3 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635 quinquies c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);
- Perimetro di sicurezza nazionale e cibernetica (L. n. 133/2019, art. 1).

C) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter):

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 309/1990, art. 74);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416 bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

D) Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione (Art. 25):

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319 bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.).

E) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione, uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (art. 474 c.p.).

F) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis. 1):

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

G) Reati societari (Art. 25-ter):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54, D.Lgs. n. 19/2023).

H) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater 1 c.p.);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies 1. c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies 2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter. c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289 ter c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- Disposizioni in materia di reati diretti contro la sicurezza della navigazione marittima e la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma intercontinentale (L. n. 422/1989, art. 3);
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (D.lgs. 625/1979, art. 1- mod. in L. 15/1980);
- Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (Conv. New York 9/12/1999, art. 2).

I) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1):

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

J) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies):

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, comma 1 c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);

- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

K) Abuso di mercato (Art. 25-sexies):

- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. n. 58/1998, art. 184 e 187 quinquies);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. n. 58/1998, art. 185 e 187 quinquies).

L) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies):

- Omicidio colposo (art. 589, comma 2 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, comma 3 c.p.).

M) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

N) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1):

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.);
- 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;
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis).

O) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies):

- Divulgazione di opere dell'ingegno attraverso rete telematica (L. n. 633/1941, art. 171 comma 1 lett. a– bis) e comma 3);
- Reati in materia di software e banche dati (L. n. 633/1941, art. 171-bis);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni

altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (L. n. 633/1941, art. 171 ter);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (L. n.633/1941, art. 171-septies);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (L. n. 633/1941, art. 171-octies).

P) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.).

Q) Reati ambientali (Art. 25-undecies):

- Inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art.452 quinquies c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n. 150/1992, art. 1, art. 2, art. 3 bis e art. 6);
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs n.152/2006, art. 137);
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs. n. 152/2006, art. 256);
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs. n. 152/2006, art. 257);
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 259);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258);
- Superamento di valori limite di emissione che determinano il superamento dei valori limite di qualità dell'aria (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- Inquinamento doloso provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 8);

- Inquinamento colposo provocato da navi (D.Lgs. n. 202/2007, art. 9);
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993, art. 3).

R) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. n. 286/1998 art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (D.Lgs. n. 286/1998, art. 22, comma 12 bis).

S) Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.).

T) Frodi sportive (Art. 25-quaterdecies):

- Frode in competizioni sportive (L. n. 401/1989, art. 1);
- Altre fattispecie connesse all'esercizio, organizzazione, vendita di attività di giochi e scommesse in violazione di autorizzazioni o concessioni amministrative (L. n. 401/1989, art. 4).

U) Reati transnazionali (L. 146/2006):

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Testo Unico di cui al D.Lgs. n. 286/1998, art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Testo Unico di cui al D.P.R. n. 309/1990, art. 74);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Testo Unico di cui al D.P.R. n. 43/1973, art. 291 quater).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.).

V) Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies):

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. n. 74/2000, art. 2);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (D.Lgs. n. 74/2000, art. 3);
- Dichiarazione infedele (D.Lgs. n. 74/2000, art. 4);
- Omessa dichiarazione (D.Lgs. n. 74/2000, art. 5);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (D.Lgs. n. 74/2000, art. 8);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (D.Lgs. n. 74/2000, art. 10);
- Indebita compensazione (D.Lgs. n. 74/2000, art. 10 quater);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (D.Lgs. n. 74/2000, art. 11).

W) Reati di contrabbando (Art. 25 sexiesdecies):

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 d.lgs. 504/1995);

- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis d.lgs. 504/1995);
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (art. 40-quinquies, terzo comma, d.lgs. 504/1995),
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 d.lgs. 504/1995),
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 d.lgs. 504/1995),
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcol e sulle bevande alcoliche (art. 43 d.lgs. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 d.lgs. 504/1995),
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 d.lgs. 141/2024);
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 d.lgs. 141/2024);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 d.lgs. 141/2024);
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 d.lgs. 141/2024).

X) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies):

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

Y) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies).

L'elenco delle principali sanzioni a carico dell'Ente relative a ciascun Reato viene allegato a questo Modello sub **"A"**.

La c.d. efficacia esimente del Modello

In caso di Reato commesso da soggetto apicale nell'interesse o a vantaggio dell'ente, quest'ultimo è esentato dalla responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto se, nel corso del procedimento penale, prova che:

- 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 quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello.

In caso di Reato commesso da persona sottoposta alla direzione di soggetti apicali nell'interesse o a vantaggio dell'ente, quest'ultimo è responsabile se nel procedimento penale, viene dimostrato che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tuttavia:

- *“in ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi”.*

Le caratteristiche del Modello

Il Decreto prevede che, per poter avere efficacia esimente della responsabilità dell'ente, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

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

Inoltre, il Modello deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il relativo sistema disciplinare.

Infine, con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello con riferimento ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 D.Lgs. 81/2008 stabilisce che *“il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Sempre secondo il suddetto art. 30 D. Lgs. 81/2008: *"Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".*

Per quanto riguarda l'efficace adozione del Modello, il Decreto richiede in via generale

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- l'effettiva applicazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In questo documento, costruito tenendo conto delle Linee Guida, sono dunque enucleate le caratteristiche del sistema della Società specificamente diretto alla prevenzione dei rischi di commissione di Reati; sistema volto a far sì che - previa identificazione dei rischi potenziali con riferimento al contesto aziendale e alle aree in cui la Società opera - sussistano dei protocolli di programmazione, formazione e attuazione delle decisioni dell'ente idonei a contrastare efficacemente i rischi identificati e a ridurre gli stessi ad un livello accettabile sulla base di canoni di esigibilità concreta del settore di riferimento.

In particolare, tali protocolli, agendo sulla probabilità di accadimento dell'evento e/o sul relativo impatto nello specifico contesto, si prefiggono lo scopo che il Reato ipoteticamente commesso non possa che derivare da un fraudolento aggiramento e/o da una fraudolenta elusione del Modello da parte del soggetto agente.

Descrizione dell'attività di Giunti Psychometrics Holding s.r.l.

La Società è attiva nei settori della psicologia scientifica ed applicata, della psichiatria, della neurologia, della sociologia, della pedagogia e delle scienze umane in genere, svolgendo in tale ambito, sia in Italia che all'estero (attraverso imprese controllate o collegate) l'attività editoriale, l'attività di ricerca, l'attività di progettazione, produzione, commercializzazione e gestione di strumenti connessi all'indagine/valutazione/intervento, l'attività di progettazione, realizzazione e commercio di apparecchiature, programmi e materiali anche di tipo informatico o multimediale, destinati alle attività di cui sopra, l'attività di stampa di libri, questionari, riviste, anche per conto terzi, e l'attività di produzione, duplicazione e vendita di programmi per computer e apparecchiature multimediali, l'attività di acquisto e rivendita di libri, riviste, software e altri materiali attinenti ai settori di attività di cui sopra.

Inoltre, la Società svolge attività:

- di consulenza e di intervento diretto e indiretto in ambito di applicazione clinica, occupazionale, orientativa, educativa, che abbia contenuti direttamente o indirettamente attinenti alla psicologia, alla pedagogia e alle scienze umane in genere;
- di progettazione/erogazione di interventi di formazione e training, anche a distanza (ivi compresi quelli per il personale docente e non docente della scuola e dell'università, per il personale del servizio sanitario nazionale anche nell'ambito dell'educazione continua in medicina);
- di valutazione delle risorse umane, anche in collaborazione con terze parti;
- di realizzazione di concorsi e/o selezioni per grandi numeri;

La Società può infine procedere all'assunzione di rappresentanze, depositi, distribuzioni di pubblicazioni, materiali e apparecchiature attinenti ai settori di attività di cui sopra, alla vendita per corrispondenza di beni o servizi attinenti ai settori di attività di cui sopra, alla promozione della ricerca scientifica pura e applicata, nonché dell'attività di formazione e informazione, nei settori di cui sopra, allo svolgimento di servizi di orientamento al lavoro e volti ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, in via connessa e strumentale alle attività dei servizi pubblici di impiego, con espressa esclusione di ogni attività che risulti soggetta a riserve o autorizzazioni.

Il Modello di Giunti Psychometrics Holding s.r.l.

(segue) L'approccio metodologico utilizzato dalla Società e le finalità perseguite.

La Società ha ritenuto di fondamentale importanza integrare i propri strumenti organizzativi attraverso un Modello capace di contrastare efficacemente il rischio di commissione dei reati, eliminandolo o riducendolo a un livello accettabile. Ha ritenuto inoltre di affidare il controllo sul Modello ad un ODV dotato della necessaria autonomia, indipendenza e professionalità.

Il Modello, costruito e sviluppato coerentemente alla Linee Guida, è stato elaborato dalla Società seguendo un percorso metodologico che può essere così sintetizzato:

- 1) **Inventario degli ambiti aziendali di attività e individuazione delle attività a rischio reato ("Attività a rischio Reato")**, ossia delle aree che, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività effettivamente svolte, risultano interessate dal potenziale compimento di taluno dei Reati. Questo è avvenuto tramite un'attenta analisi basata anche su dati storici, andando ad individuare come le fattispecie di Reato possano, astrattamente, essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui agisce la Società.
- 2) **Analisi dei processi sensibili ("Processi Sensibili") che caratterizzano le suddette Attività a rischio Reato**, nei loro elementi soggettivi e oggettivi concreti, tenendo conto altresì del numero, della qualità e delle caratteristiche degli stakeholders coinvolti.
- 3) **Valutazione e implementazione degli interventi necessari per ridurre ad un livello accettabile e ragionevole, nel senso sopra visto, il rischio di commissione di Reati nell'ambito dell'attività della Società**. In particolare, sono stati individuati e formalizzati quei protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente rispetto ai Reati da prevenire, andandosi a delineare un insieme coordinato di strutture organizzative, protocolli comportamentali, attività e regole operative applicate, su indicazione dei soggetti apicali, dal management e dal personale aziendale che, sulla base della natura e del contesto dell'attività svolta, appaiono idonei a evitare che i soggetti contemplati dal Decreto commettano Reati nell'ambito dell'attività aziendale, se non attraverso una deliberata e specifica <<forzatura>> del sistema di controlli preventivi previsto ed attuato.
- 4) **Adozione, tramite il Global Code of Conduct, di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati e della diffusione tra tutti gli stakeholders di una cultura improntata alla legalità e alla piena correttezza e trasparenza dei rapporti**. In particolare, il Global Code of Conduct racchiude le regole comportamentali di base cui i Destinatari devono attenersi nei rapporti con i diversi interlocutori contemplati dallo stesso, raccomandandosi, promuovendosi o vietandosi determinati comportamenti anche al di là di quanto specificamente previsto da singole disposizioni normative.
- 5) **Previsione e adozione di un sistema disciplinare che va a sanzionare la violazione del Global Code of Conduct e dei presidi e protocolli del Modello**, a prescindere dall'eventuale commissione di Reati e dalla apertura di procedimenti penali. In particolare, il sistema disciplinare è rivolto, con specifiche disposizioni, sia ai soggetti apicali, sia ai soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi, sia ai Soggetti Esterni, ed è improntato sui principi di graduazione e proporzionalità e sul principio del contraddittorio (oltre, ovviamente, al rispetto delle norme di legge applicabili, v. ad es. art. 7 L. 300/1970). Esso completa e rende effettivo il Modello, chiarendo anche i ruoli dei vari soggetti e delle varie funzioni coinvolti nel processo di contestazione e valutazione degli addebiti e di applicazione delle conseguenti sanzioni.
- 6) **Affidamento ad un Organismo di Vigilanza** dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Si precisa che il Modello **integra** il complesso sistema organizzativo interno (normative, procedure, processi e controlli) della Società, con lo scopo specifico di presidiare lo svolgimento delle attività che presentano astratti profili di rischio di compimento dei Reati. In particolare, il Modello va ad integrarsi anche con le **certificazioni di qualità** in possesso della Società, le quali costituiscono uno degli elementi di miglioramento dell'efficienza del Modello e il cui rispetto rappresenta, insieme ai presidi di controllo di cui si dirà infra, parte integrante dei protocolli definiti dalla Società al fine di ridurre ad un livello ragionevole ed accettabile, nel senso sopra visto, il rischio di commissione di Reati. Le certificazioni di qualità in possesso della Società sono in particolare quelle di cui al punto j) del paragrafo *“Il sistema dei controlli preventivi della Società”* che segue.

Si precisa infine che il Modello viene approvato dall'organo amministrativo della Società, **con espressa e specifica indicazione a tutti i soggetti gerarchicamente facenti parte dell'organizzazione aziendale, in ragione delle rispettive attribuzioni, di diffonderne la compiuta conoscenza da parte di tutti i Destinatari, di rispettarlo e di farlo puntualmente rispettare nelle rispettive aree di competenza**, nonché di segnalare prontamente all'ODV qualsiasi situazione di deviazione dai principi comportamentali e procedurali stabiliti.

(Segue) L'individuazione delle Attività a rischio Reato

Avuto riguardo alla propria complessiva operatività, la Società ha individuato una serie di Attività a rischio Reato, nell'ambito delle quali esistono Processi Sensibili, ossia dei processi nelle cui fasi, sottofasi o attività si potrebbero, in linea di principio, configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di determinati Reati, anche in via strumentale alla loro concreta realizzazione ed anche nella forma del concorso.

In particolare, le Attività a rischio Reato rilevate nell'ambito dell'operatività di Giunti Psychometrics Holding s.r.l. risultano:

Attività a rischio Reato	Categorie di Reati potenzialmente rilevanti, come indicate alle p. 7 e ss. che precedono
Gestione omaggi e spese di rappresentanza; Fatturazione e gestione fiscale e contributiva anche relativa al personale; Partecipazione a gare e altre procedure relative a contratti pubblici per la fornitura di beni e servizi della Società; Richieste e gestione di agevolazioni pubbliche; Rapporti con le pubbliche amministrazioni e con gli enti certificatori; Selezione, inserimento e gestione del personale; Selezione dei fornitori - gestione dei rapporti con i fornitori; Accesso alla rete informatica; Trasmissione documenti tramite posta certificata; Gestione contabilità; Gestione tesoreria e movimenti finanziari.	A), D)

Utilizzo di PC e terminali per il collegamento a reti informatiche esterne; Gestione dei sistemi informativi; Gestione dei documenti aventi valore legale; Trasmissione documenti tramite strumenti informatici.	B), O)
Rapporti con la clientela (ivi compresa l'eventuale vendita di prodotti o servizi a privati); Gestione degli acquisti	E), F), G)
Vendita di prodotti e servizi - Illustrazione caratteristiche beni o servizi alla potenziale clientela	F)
Predisposizione del bilancio di esercizio; Gestione contabilità; Rapporti con organi di controllo e autorità di vigilanza; Disposizione del patrimonio sociale; Deliberazioni degli organi sociali. Selezione dei fornitori - gestione dei rapporti con i fornitori; Gestione omaggi e spese di rappresentanza; Selezione, inserimento e gestione del personale; Gestione tesoreria e movimenti finanziari.	G)
Tutte le attività aziendali implicanti la gestione o l'utilizzo di lavoratori;	L)
Gestione cassa Gestione tesoreria e movimenti finanziari	M), N)
Utilizzo applicativi software Produzione e diffusione di materiali promozionali Gestione dei rapporti contrattuali con autori, editori e collaboratori utilizzati per lo sviluppo di prodotti o servizi; Commercializzazione dei prodotti o servizi sviluppati o per i quali sono stati stipulati contratti comportanti il trasferimento o il godimento di diritti di proprietà intellettuale.	O)
Gestione e smaltimento rifiuti di uffici e magazzini	Q)
Selezione, inserimento e gestione del personale.	R)

Gestione contabilità; Gestione tesoreria e movimenti finanziari; Redazione documenti contabili e dichiarazioni fiscali.	V)
Rapporti con le imprese partecipate e collegate estere	H), U), W)

Si precisa che:

- nella suddetta <<mappatura>>, condotta anche tramite rilevazioni e interviste dedicate ai singoli settori in cui si articola l'operatività aziendale, si è distinto tra Attività a rischio Reato:
 - o a rischio "*diretto*", vale a dire quelle Attività a rischio Reato per i cui Processi Sensibili è stato ritenuto astrattamente possibile il rischio di commissione dei Reati;
 - o "*strumentali*", ossia quelle Attività a rischio Reato i cui Processi Sensibili non sono direttamente caratterizzati da un astratto rischio di commissione di Reati, ma attraverso i quali si gestiscono le risorse e/o mezzi che potrebbero supportare la commissione dei Reati nell'ambito della complessiva Attività a rischio Reato coinvolta;
- per ciascun Processo Sensibile, si è provveduto ad analizzare le potenziali modalità di realizzazione dei Reati presi in considerazione, in ciascuna fase o sottofase del Processo;
- per ciascun Processo Sensibile si è proceduto alla valutazione dell'esistenza di adeguate procedure di controllo e alla definizione dei Protocolli e delle eventuali implementazioni necessarie a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto, valutando, in termini di accettabilità, i rischi residui, in termini di criticità/possibilità che la condotta funzionale al Reato si verifichi;
- particolare attenzione è stata posta all'esigenza di assicurare, nell'ambito dei Processi Sensibili, un adeguato monitoraggio della permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed efficacia del sistema e una tempestiva segnalazione (anche nei confronti dell'ODV) dell'esistenza e dell'insorgere di eventuali situazioni di criticità, sia generali che specifiche.

(Segue) Il sistema dei controlli preventivi della Società

Si ricorda che il sistema dei controlli preventivi deve risultare tale da far sì che il rischio di commissione di Reati, secondo le modalità individuate e documentate in fase di analisi, sia ridotto ad un livello accettabile secondo i canoni di esigibilità previsti per il contesto di riferimento.

Qui di seguito si riepilogano dunque gli strumenti e i Protocolli che la Società ha deciso di implementare a tale scopo.

Si tratta di elementi che, nel loro complesso e in modo integrato rispetto alle certificazioni di qualità possedute, vanno a costruire un **sistema strutturato, sinergico ed organico** di procedure e di attività di controllo che, nella sostanza, va a definire il <<corpus>> normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società rilevanti rispetto al rischio di commissione di Reati.

- a) Adozione, pubblicazione e diffusione tra i Destinatari del **Global Code of Conduct** della Società, teso a costruire una base valoriale comune nella comunità aziendale e tra i suoi *stakeholders*.
- b) **Comunicazione** ai Destinatari del Modello, dei suoi scopi e dei Protocolli implementati dalla Società al fine di ridurre ad un livello accettabile il rischio di commissione dei Reati.

- c) Affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un **ODV** rispondente ai requisiti del Decreto e delle Linee Guida.
- d) Adozione di un **programma di formazione** differenziato a seconda dei Destinatari e periodicamente aggiornato sul Decreto, sul Modello e suoi Protocolli, con obbligatorietà di partecipazione, previsione di sessioni in presenza e di sessioni e-learning, controlli su frequenza e verifiche finali di livello di apprendimento, con supervisione da parte dell'ODV.
- e) Chiara attribuzione di compiti, responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, oggetto di formale pubblicità e comunicazione ai Destinatari relativamente alla **struttura organizzativa**.
- f) Formalizzazione dei poteri di rappresentanza e di spesa della Società all'interno di un **sistema documentabile di procure e deleghe**.
- g) Adozione del principio di **separazione dei compiti** con contrapposizione delle funzioni nell'ambito delle fasi cruciali della Attività a Rischio Reato, in modo tale che l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione sia sotto la responsabilità di persona diversa da chi la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla, con applicazione di tale principio anche nell'ambito della gestione delle risorse finanziarie della Società.
- h) Adozione del principio di **documentazione** delle scelte effettuate per le operazioni relative a Processi Sensibili
- i) **Procedimentalizzazione** delle Attività e utilizzo di controlli procedurali anche mediante sistemi informatici di gestione delle Attività, con eventuale definizione di indicatori per singole tipologie di rischio rilevato e definizione di sistemi di reporting.
- j) Adozione di una **struttura organizzativa specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente**, con compiti e responsabilità definiti.
- k) Creazione, ove necessario, di specifici **protocolli aziendali** in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di ambiente.
- l) Effettuazione di **riunioni periodiche** e su segnalazione ricevute da Destinatari per analisi di aspetti in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, con analisi di eventuali mancati incidenti e delle loro cause.
- m) Istituzione di un **sistema sanzionatorio** per la violazione delle procedure del Modello e delle norme del Global Code of Conduct, sia nei confronti della Direzione (soggetti apicali), sia nei confronti del restante Personale soggetto all'altrui direzione, sia nei confronti dei Soggetti Esterni, basato sul rispetto del principio del contraddittorio, sulla pubblicità, sulla graduazione delle sanzioni, sulla definizione delle funzioni aziendali preposte, sulla previsione di adeguate clausole contrattuali rispetto ai Soggetti Esterni, sull'armonizzazione rispetto alle pertinenti previsioni della contrattazione collettiva, sul coinvolgimento dell'ODV in sede consulenziale/propositiva e sull'informazione costante dello stesso.
- n) Predisposizione dei **flussi informativi obbligatori** nei confronti dell'ODV.
- o) Istituzione di un **canale di segnalazione** c.d. allineato conforme al D. Lgs. 24/2023 e adempimento degli altri obblighi previsti da tale provvedimento in tema di divieto di ritorsioni e di sistema disciplinare. Il funzionamento del canale c.d. whistleblowing della Società è regolato dalla procedura che si allega sub "B", a formare parte integrante di questo Modello.

- p) Istituzione, oltre ai controlli c.d. di linea, di un **2° livello di controllo e validazione** da parte dell'Ufficio Legale e Compliance della Società;

(segue) La struttura del documento che descrive l'articolazione del Modello implementato dalla Società.

In coerenza con il processo seguito dalla Società, il presente documento va a descrivere l'articolazione del sistema individuato da Giunti Psychometrics Holding s.r.l. per far sì che, con riferimento all'attività aziendale, il rischio di commissione di Reati risulti gestito e contenuto entro i prescritti limiti di accettabilità, secondo una logica volta in primo luogo a diffondere la consapevolezza della funzione e dell'importanza del Decreto e del Modello, nonché la condivisione di valori etici di base tra la comunità aziendale e i relativi stakeholders.

In particolare, il documento è stato strutturato nel modo che segue:

- *Parte Generale*
- *Struttura aziendale e sistema delle deleghe e procure*
- *Global Code of Conduct*
- *Informazione e Formazione*
- *Organismo di Vigilanza*
- *Sistema Disciplinare*
- *Parti Speciali*

La “*Parte Generale*” illustra i contenuti del Decreto, la funzione e le logiche del Modello, i Protocolli individuati per far sì che il rischio di commissione di Reati nell'ambito delle Attività a rischio e dei Processi Sensibili sia contenuto entro i limiti di accettabilità (di modo che il Reato possa essere commesso solo attraverso una fraudolenta elusione dei Protocolli), i compiti dell'ODV, nonché le sanzioni applicabili in caso di violazioni.

Le “*Parti Speciali*” sono dedicate alle specifiche tipologie di Reato con la finalità di richiamare l'obbligo per i destinatari individuati di adottare regole di condotta conformi a quanto previsto dai Protocolli per ciascuno di essi. Per ciascuna “*Parte Speciale*” sono indicati: - i reati che possono essere astrattamente commessi; - le aree di attività aziendale interessate; - i Protocolli e i controlli in essere, come stabiliti dalla Società nell'ambito del Modello.

(segue) I Destinatari del Modello

Il Modello adottato della Società, quale insieme di direttive e istruzioni volte a disciplinare l'agire di una pluralità di soggetti, risulta applicabile e vincolante:

- in forza degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro con la Società (art. 2104 c.c.) e/o dalla documentazione contrattuale che regola l'assunzione della specifica carica o dello specifico incarico (art. 1372 c.c.), a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società;
- in forza degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro con la Società (art. 2104 c.c.) o dal diverso rapporto (es. di tipo parasubordinato) esistente, a tutti i soggetti interni alla Società che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto che precede;
- a coloro che, pur operando all'esterno della Società (in qualità di Partner, Fornitori o Consulenti) ne abbiamo accettato il contenuto e gli effetti in virtù di specifiche clausole contrattuali (art. 1372 c.c.), limitatamente allo svolgimento delle attività relative ai rapporti con la Società o comunque rilevanti ai fini dell'esistenza e del mantenimento di tali rapporti (anche ex artt. 1175 e 1375 c.c.).

La struttura aziendale di Giunti Psychometrics Holding s.r.l.

1. Gli organi sociali e la struttura organizzativa - il modello di governance

Il sistema di *corporate governance* è articolato come di seguito descritto:

L'**Assemblea** dei soci assume le decisioni previste dalla legge per tale organo sociale in tema di approvazione del bilancio e distribuzione degli utili, nomina e revoca degli amministratori, nomina e revoca dei sindaci e del presidente del collegio sindacale (quando previsti), nomina e revoca del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti (quando previsto), modificazioni dell'atto costitutivo, nonché le decisioni relative ad operazioni che possono comportare una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modifica dei diritti dei soci e le decisioni che uno o più soci, che rappresentano almeno 1/3 del capitale sociale, sottopongono alla sua approvazione.

Il **Consiglio di amministrazione** è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria e, segnatamente, ha tutte le facoltà per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.

La attuale consistenza e composizione del Consiglio di amministrazione risulta dall'Allegato "C"

2. La struttura organizzativa

La struttura organizzativa, disegnata per garantire da un lato la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e dall'altro la massima razionalità ed efficienza dei flussi decisionali ed operativi, è caratterizzata da una precisa definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle connesse responsabilità.

A tal fine, la Società ha elaborato un dettagliato organigramma nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa, con specificazione:

- delle aree in cui si suddivide l'attività aziendale;
- delle linee di dipendenza gerarchica che caratterizzano i singoli uffici/ruoli;
- dei soggetti che sono preposti alle singole funzioni e del relativo ruolo/posizione.

L'organigramma è oggetto di comunicazione ufficiale a tutto il personale della Società.

All'organigramma si accompagna un sistema di *job-description* (anch'esso oggetto di comunicazione ufficiale a tutto il personale della Società) che censisce e individua nel dettaglio il ruolo e i compiti di ogni singola figura professionale inserita nell'organigramma, con attribuzione, ove rilevante, dei corrispondenti livelli responsabilità (di area o di staff) o di coordinamento.

L'organigramma e il <<funzionigramma>> delle *job-description* correnti, rappresentative anche dei legami funzionali di gruppo, vengono allegati a questo Modello sub "D" e "E".

3. La struttura organizzativa in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 (avuto riguardo, tra l'altro, al relativo art. 30), nonché dal Decreto, la Società si è inoltre dotata di una specifica struttura organizzativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro ("**SSL**") nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre al minimo secondo gli standard esigibili e il progresso delle conoscenze scientifiche, tecnologiche e applicative, i rischi di lesione dell'integrità psico-fisica di tutti coloro che prestano la loro attività lavorativa nell'ambito aziendale e rispetto ai quali è configurabile una "posizione di garanzia" in capo al datore di lavoro prevenzionistico della Società.

Tale struttura organizzativa consta dei ruoli di seguito indicati:

- il datore di lavoro, individuato ai sensi dell'art. 2 c. 1 lett. b) D. lgs. 81/2008, in relazione all'attribuzione delle corrispondenti prerogative;
- il/i delegato/i del datore di lavoro, previa/e apposita/e delega/deleghe di funzioni ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. 81/2008 debitamente pubblicizzate;
- gli eventuali dirigenti cui siano attribuite posizioni rilevanti ai sensi dell'art. 2 c. 1 lett. d) D. Lgs. 81/2008;
- i preposti;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito "**RSPP**");
- gli addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito "**ASPP**");
- gli addetti al primo soccorso;
- gli addetti alla prevenzione degli incendi;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito "**RLS**");
- il medico competente;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Società che svolgono attività rilevanti in materia di SSL ai sensi degli artt. 22, 23, 24, 25 e 26 D. Lgs. 81/2008 (tra cui gli appaltatori, i noleggiatori, i lavoratori autonomi), nonché nell'ambito di eventuali cantieri temporanei o mobili ai sensi degli artt. 88 e ss. D. Lgs. 81/2008.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla Parte Speciale "*Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse in violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*".

Si allega infine sub "**F**" l'articolazione corrente della struttura organizzativa in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

4. Il sistema di deleghe e di procure

In via generale, il sistema di deleghe e di procure deve essere caratterizzato da elementi di chiarezza e di conoscibilità, tanto ai fini della prevenzione dei Reati quanto allo scopo della efficienza della gestione aziendale.

Per "*delega*" si intende l'attribuzione ai soggetti interni alla Società di compiti e poteri, coerenti al contratto di lavoro e all'organigramma, per il compimento di attività proprie della Società;

Per "*procura*" si intende l'atto giuridico unilaterale con il quale la Società conferisce a taluno poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi, per uno o più specifici atti.

Il sistema delle deleghe e delle procure deve essere coerente con la struttura organizzativa della Società e deve essere informato ai seguenti criteri:

- ciascuna attività che comporti il contatto con terzi per conto della Società o la possibilità di disporre di risorse della Società deve essere svolta sulla base di un'apposita delega formale, che può risultare dalla *job-description* del ruolo ricoperto, dall'investitura del soggetto e/o dal documento attributivo della posizione/ruolo;

- la delega deve recare la precisa indicazione dei poteri del delegato; deve inoltre essere individuata con chiarezza la persona o figura a cui il delegato deve rispondere e rendere conto, nonché la declinazione di eventuali poteri di decidere spese;
- la delega comporta l'attribuzione della relativa responsabilità relativa al compimento degli atti o delle operazioni ricompresi nel suo perimetro;
- i soggetti statutariamente titolari dei poteri di rappresentanza della Società possono rilasciare soltanto procure speciali con specificazione dei limiti dei poteri di rappresentanza che vengono conferiti per il compimento di determinati affari od operazioni;
- ogni procura che non risulti limitata a singoli atti od operazioni deve essere pubblicata nei modi previsti dalla legge (deposito e iscrizione nel Registro delle Imprese).

L'informazione e la formazione

Il Personale

Un'adeguata conoscenza del Global Code of Conduct e dei Protocolli previsti dal Modello e sul canale di segnalazione interno istituito dalla Società è la base per una sua capillare ed effettiva attuazione. Per questa ragione, la Società informa tutto il Personale, in modo tracciabile quanto all'avvenuta ricezione e comprensione, dell'adozione e dell'esistenza del Global Code of Conduct e del Modello e del fatto che lo stesso contiene, tra l'altro, indicazioni sui poteri autorizzativi, sulle linee di dipendenza gerarchica, sulle procedure, sui flussi di informazione e trasparenza che devono prioritariamente essere osservate, anche ai sensi dell'art. 2104 c.c.-

La Società informa inoltre tutto il Personale delle modalità con cui i suddetti documenti, e i loro allegati, possono essere consultati in qualsiasi momento in forma integrale. Ogni corrispondente modifica viene inoltre tempestivamente portata a conoscenza dei destinatari con le medesime modalità.

Il compito di curare che, nell'ambito degli indirizzi dati dagli Organi Societari e dalla Direzione, sia attuata l'informazione nei confronti del Personale spetta all'Ufficio Legale e Compliance, sotto il controllo dell'ODV, utilizzando modalità comunicative idonee ad essere comprese dalla diversa platea dei Destinatari.

In particolare:

- l'informativa che precede è prevista in fase di assunzione (con consegna del testo integrale del Modello e del Global Code of Conduct e con dichiarazione di avvenuta presa di conoscenza e accettazione);
- viene, inoltre, effettuata attività di informazione in caso di modifiche del Global Code of Conduct e/o del Modello e, periodicamente, con cadenza annuale;
- la pubblicazione del Global Code of Conduct e del Modello, dei loro allegati, nonché di eventuali modifiche o integrazioni ha luogo in apposite cartelle di rete aziendale identificate come "*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs.231/2001*" e sulla intranet aziendale, accessibili a tutto il personale;
- inoltre, il Global Code of Conduct e il documento di sintesi del Modello sono pubblicati sul sito internet della Società.

In aggiunta ai suddetti adempimenti informativi, la Società ha implementato un programma di formazione, ripetuto periodicamente e modulato in funzione dei livelli gerarchici del Personale.

In particolare:

- la programmazione e l'erogazione della formazione è gestita dall'Ufficio Legale e Compliance, sotto il controllo dell'ODV, i quali potranno avvalersi anche di supporto operativo delle funzioni competenti e/o di consulenti esterni;
- la formazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo; essa è obbligatoria e caratterizzata da controllo sull'effettiva frequenza da parte dei Destinatari;
- la formazione è preliminarmente incentrata sulla comprensione dell'importanza del Modello, della sua funzione, sul suo contenuto e delle sue modalità attuative (incluso il canale di segnalazione interno istituito dalla Società), con aggiornamento dei contenuti anche in ragione di mutamenti legislativi o giurisprudenziali;
- inoltre, gli interventi formativi trattano – tra l'altro - i seguenti contenuti:
 - una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento, i Reati e gli altri aspetti contenuti nella "*Parte Generale*" del presente documento descrittivo del Modello;
 - una parte speciale avente ad oggetto i Processi Sensibili e i Protocolli adottati per ciascuno di essi;

- una formazione specifica sul canale di segnalazione interno istituito dalla Società;
- quanto alle modalità di erogazione della formazione, potranno essere utilizzati corsi di formazione in aula, meeting generali o settoriali e strumenti di e-learning. La formazione in aula sarà privilegiata per i profili professionali maggiormente esposti nelle Attività a rischio Reato individuate;
- la formazione sarà caratterizzata da test intermedi e finali di verifica del livello di apprendimento dei contenuti;
- la funzione competente implementa un sistema di monitoraggio dell'effettiva fruizione della formazione erogata.

La funzione competente, come sopra individuata, relaziona l'ODV con cadenza quantomeno annuale in merito alle attività di informazione e informazione effettuate. La mancata partecipazione agli adempimenti formativi è segnalata, inoltre, all'ufficio HR della Società.

I Soggetti Esterni

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Global Code of Conduct e del Modello anche tra i Partner, i Fornitori e i Collaboratori.

In particolare, la funzione competente, come sopra individuata, cura:

- l'estensione della formazione anche a quei Partner la cui attività, nel rispetto della loro autonoma organizzazione, risulti in ipotesi strettamente connessa all'attività aziendale nelle Attività a rischio Reato individuate nel Modello;
- la pubblicazione del Global Code of Conduct e del documento di sintesi del Modello sul sito internet della Società con creazione di specifiche pagine web, costantemente aggiornate, ai fini della diffusione al pubblico dello stesso, contenenti in particolare un'informativa di carattere generale relativa al Decreto e all'importanza attribuita all'adozione del Modello, nonché le principali disposizioni operative del Modello;
- la messa a disposizione di copie cartacee e informatiche del Modello ai fini di cui *infra*.

L'Ufficio legale e compliance, inoltre, cura l'inserimento di una dichiarazione in qualunque contratto di fornitura, appalto, opera, servizio, collaborazione e/o consulenza (nel corpo del proprio testo o in allegato) con cui la controparte contrattuale della Società dichiara di avere conoscenza del Modello e di impegnarsi a rispettarlo nello svolgimento delle prestazioni contrattualmente richieste, con previsione della possibilità di risoluzione del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di inosservanza.

II Global Code of Conduct

La Società è fermamente convinta che la diffusione in ambito aziendale e tra gli stakeholders della Società di una vera e propria cultura fondata su chiari e adeguati principi etici costituisca ulteriore <<pilastro>> per la prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto.

Per questo, la Società ha elaborato e diffuso un Global Code of Conduct che, anche indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti nell'ambito dei rapporti tra i vari *stakeholders* (Personale, Fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc...).

Anche il Global Code of Conduct è stato approvato dall'organo amministrativo della Società e costituisce prescrizione vincolante sia per i soggetti interni (anche quale direttiva datoriale ex art. 2104 c.c.), sia per i soggetti esterni rilevanti (sulla base delle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti).

Il Global Code of Conduct copre specificamente anche gli obblighi comportamentali previsti dal Decreto, ed è oggetto di informazione e formazione con le modalità previste dal precedente paragrafo dedicato a tali adempimenti.

Esso contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che la Società riconosce come intimamente propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che, anche all'esterno della Società, cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

Il Global Code of Conduct correntemente in vigore è il "*Global Code of Conduct*" di Giunti Psychometrics, le cui previsioni, ritenute idonee a dettare i principi di comportamento da seguire nell'ambito delle varie attività e dei vari aspetti della vita della Società, vengono qui recepite e adottate quale parte integrante del Modello (sub allegato "G" e sarà sottoposto a verifica e periodicamente oggetto di monitoraggio e adeguamento sia con riferimento alle novità legislative, sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività della Società e/o della sua organizzazione interna).

L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto identifica in un "*Organismo interno all'ente*", dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, l'organo al quale deve essere affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello nonché di curarne il costante e tempestivo aggiornamento.

Per tale motivo l'Organismo di Vigilanza deve essere posto in posizione di terzietà e di indipendenza rispetto agli altri Organi sociali di gestione e i soggetti eletti a tale funzione di controllo non possono essere investiti di compiti aziendali incompatibili.

In conformità a quanto sopra, Giunti Psychometrics Holding s.r.l. ha scelto di dotarsi di un Organismo di Vigilanza composto dal numero di membri determinato al momento della nomina dal Consiglio di amministrazione, da un minimo di 1 (uno) ad un massimo di 5 (cinque). In caso di composizione collegiale, essa dovrà essere c.d. mista con componenti interni ed esterni con attribuzione delle funzioni di presidente ad uno dei membri esterni alla Società. I membri sono rieleggibili.

Il Consiglio di amministrazione della Società:

- ha la competenza esclusiva, mediante apposita delibera adottata nelle forme di legge e di statuto, sulla nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- valuta altresì la permanenza dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza in termini di struttura e di poteri conferiti, apportando, mediante delibera consiliare, le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie.
- stabilisce al momento della nomina o anche successivamente, con competenza esclusiva, il budget assegnato all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento delle funzioni assegnate (su proposta dello stesso Organismo di Vigilanza), nonché il relativo compenso. In particolare, tale budget dovrà comprendere adeguate risorse finanziarie per consentire il corretto e compiuto svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo sulla applicazione e sulla efficacia del Modello *infra* previsti.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre esercizi e fino all'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio dalla nomina. Successivamente a tale termine, l'Organismo continua ad esercitare le proprie funzioni in regime di prorogatio fino all'adozione della delibera di nomina del nuovo Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione.

La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'incarico sono tenuti a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione affinché si provveda alla tempestiva sostituzione; in caso di Organismo a composizione plurisoggettiva, tale comunicazione dovrà altresì essere inviata all'Organismo di Vigilanza.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica in caso di sopravvenuta mancanza dei requisiti per assumere la carica (ad esempio, interdizione, inabilità, fallimento, condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici o in caso siano giudicati colpevoli dei reati previsti dal Decreto e, in genere, in caso di incapacità ed incompatibilità, perdita dei requisiti ecc.).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organo di Controllo (se presente). A titolo esemplificativo, ricorre una giusta causa in caso di inosservanza degli obblighi previsti a carico del componente o dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, di assenza ingiustificata a tre o più riunioni dell'Organismo di Vigilanza, di esistenza di un conflitto di interesse, di impossibilità di

effettuazione delle attività di membro dell'Organismo di Vigilanza, ecc. Inoltre, l'eventuale cessazione del rapporto lavorativo intercorrente con la Società comporta normalmente la revoca dall'incarico. La revoca dalla carica di un membro dell'Organismo di Vigilanza può essere richiesta al Consiglio di Amministrazione dallo stesso Organismo di Vigilanza, motivando la richiesta.

In caso di rinuncia, decadenza, revoca e morte, il Consiglio di Amministrazione provvederà:

- (a) in caso di composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza, alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza, sentito l'Organo di Controllo (se presente);
- (b) in caso di composizione plurisoggettiva dell'Organismo di Vigilanza, alla sostituzione del componente dell'Organismo di Vigilanza cessato dalla carica, sentito l'Organo di Controllo (se presente). I componenti così nominati restano in carica per il periodo di durata residuo dell'Organismo di Vigilanza. Tuttavia, qualora ne ricorrano i presupposti e preve le opportune valutazioni, il Consiglio di Amministrazione potrà decidere di non sostituire il soggetto dimissionario/decaduto/revocato o, comunque, cessato dalla carica e di ridurre il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza nel rispetto, comunque, del numero minimo previsto per la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà, ove necessario, avvalersi di referenti o strutture esterne per lo svolgimento delle attività di controllo e verifica.

(segue) I requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto statuito nel Decreto, l'Organismo di Vigilanza della Società risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto:
 - le relative attività di controllo non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni della Società;
 - esso riferisce direttamente ai vertici aziendali, ossia al Consiglio di amministrazione e all'organo di controllo sulla gestione;
 - non gli sono attribuiti compiti operativi, né partecipa a decisioni ed attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio;
 - è dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto e completo svolgimento, in autonomia, delle proprie attività;
 - le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite e adottate dallo stesso Organismo;
- **professionalità**, in quanto:
 - le professionalità presenti all'interno dell'Organismo di Vigilanza consentono ad esso di poter fare affidamento su un bagaglio di competenze sia sotto il profilo dell'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo, sia sotto il profilo delle competenze giuridiche; a tal fine l'Organismo di Vigilanza ha altresì la facoltà di avvalersi delle funzioni aziendali e delle risorse interne, nonché di consulenti esterni;
- **continuità di azione**, in quanto:
 - l'Organismo di Vigilanza svolge esclusivamente attività di vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Modello ed è provvisto di un adeguato budget dedicato all'esecuzione delle proprie attività;
- **onorabilità ed assenza di conflitti di interessi**, in quanto:
 - in particolare, costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri dell'Organismo di Vigilanza:

a) essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

b) essere stati condannati, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. a pena detentiva per uno dei Reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;

2. a pena detentiva per uno dei Reati previsti nel Titolo XI del libro V del codice civile e nel D.Lgs. 14/2019;

3. alla reclusione per tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;

4. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;

5. per uno dei Reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente.

c) le preclusioni di cui alla lettera precedente b) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p. salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato;

d) avere rapporti coniugali, di parentela o di affinità entro il quarto grado con amministratori o dirigenti della Società;

e) intrattenere o aver intrattenuto nei tre anni precedenti alla nomina, direttamente o indirettamente, con esclusione dei rapporti strettamente inerenti alla funzione o la carica menzionata, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito, con la Società e/o con i suoi vertici, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio;

f) essere titolari di deleghe che possano minarne l'indipendenza del giudizio;

g) trovarsi comunque in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza quale componente dell'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività da lui svolte.

(segue) Le funzioni e attività dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i poteri d'iniziativa e di controllo e le prerogative necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. In particolare, l'Organismo ha il dovere di:

- vigilare sull'effettività del Modello (coerenza tra comportamenti concreti dei Destinatari e Modello istituito);
- esaminare l'efficacia e l'adeguatezza del Modello (reale capacità di prevenire i Reati);
- analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza e funzionalità del Modello;
- curare l'aggiornamento in senso dinamico del modello (anche in relazione a mutamenti normativi, a mutamenti organizzativi, a situazioni di avvenuta commissione di Reati o violazioni significative, ecc...), formulando le corrispondenti proposte all'organo dirigente.

Al tal fine l'Organismo di Vigilanza dovrà specificamente:

- **con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:**

- interpretare la normativa rilevante;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività a rischio Reato e, dunque, dei relativi Processi Sensibili;
- coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione per il Personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi al Personale e ai Soggetti Esterni, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al Decreto;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare alla luce del Decreto e la sua applicazione;

- **con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:**

- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società nell'ambito dei Processi Sensibili; in particolare l'Organismo di Vigilanza potrà utilizzare tecniche di campionamento statistico, di analisi, valutazione e contenimento dei rischi, di flow-charting per l'individuazione di punti di debolezza, ecc.
- coordinarsi con le funzioni aziendali (sia in sede consulenziale che preventiva) e, in particolare, con riferimento alle questioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro, con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività. A tal fine l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato:
 - i. sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre la Società al rischio di commissione di uno dei Reati previsti dal Decreto;
 - ii. sui rapporti con tutti i Soggetti Esterni che operano con la Società nell'ambito di Processi Sensibili;
 - iii. in ogni caso, sulle operazioni straordinarie della Società;
- ricevere e gestire le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi in relazione alle eventuali criticità del Modello, episodi di violazione della stessa e/o qualsiasi circostanza che possa esporre la Società a rischio di commissione di Reato;
- attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate, per acquisire ulteriori elementi di indagine.
- coordinarsi con l'organo amministrativo e con la funzione HR per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, ferme restando la competenza di quest'ultimi, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, per l'attivazione dei relativi procedimenti.

- **con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:**

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello, rispetto alle prescrizioni del Decreto ed al presente documento, nonché sull'attuazione dello stesso;
- verificare periodicamente l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni / azioni correttive proposte;

- monitorare le novità riguardanti le normative rilevanti ai fini del Decreto.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali specifici da esse richieste nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'Organismo di Vigilanza sarà supportato dalle funzioni interne e potrà, inoltre avvalersi del supporto di soggetti esterni e consulenti il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

La previsione della dotazione dell'Organismo di Vigilanza di un idoneo *budget* di spesa consente, infatti, di garantire e di assicurare a quest'ultimo una maggiore autonomia economico-gestionale (ad es. per la richiesta di consulenze specialistiche e per ogni altra esigenza finalizzata a garantire una corretta manutenzione del Modello), oltre che la necessaria autonomia funzionale.

Le risorse finanziarie attribuite sono gestite direttamente dall'Organismo di Vigilanza, sotto la propria responsabilità.

(segue) Le relazioni dell'Organismo di Vigilanza e il piano delle attività

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'Organismo di Vigilanza riporterà su base annuale le risultanze della propria attività attraverso una relazione scritta annuale, al Consiglio di amministrazione e, all'occorrenza, agli altri organi societari (organo di controllo / Assemblea dei Soci).

La relazione dovrà avere ad oggetto:

- l'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche condotte e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento delle Attività a rischio Reato e dei connessi Processi Sensibili;
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione.

Ogni anno, inoltre, l'Organismo di Vigilanza sottoporà al Consiglio di amministrazione un piano delle attività previste per l'anno successivo.

In caso di necessità ed urgenza, l'Organismo di Vigilanza dovrà riferire direttamente al Presidente.

Infine, l'Organismo di Vigilanza potrà riferire al Consiglio di amministrazione e al presidente ogni circostanza ritenuta necessaria o opportuna per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e per l'adempimento degli obblighi imposti dal Decreto.

Di ogni incontro dovrà essere redatto idoneo verbale.

(segue) I poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter svolgere le attività descritte ai paragrafi che precedono (e fermo quanto già ivi specificato) l'Organismo di Vigilanza può:

- accedere liberamente a tutta la documentazione, a tutte le informazioni e a tutti i dati rilevanti al fine di verificare l'effettività e l'adeguatezza del Modello e richiedere a ciascuna funzione aziendale interessata le informazioni pertinenti allo scopo;
- effettuare, senza preavviso, nell'ambito delle Aree a rischio Reati, controlli sull'effettiva osservanza dei Protocolli, delle procedure e degli altri sistemi di controllo esistenti;
- disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

La disciplina del funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza viene demandata allo stesso Organismo, il quale potrà quindi definire - con apposito regolamento - gli aspetti relativi allo svolgimento delle funzioni di vigilanza, ivi incluse la determinazione delle scadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la verbalizzazione dei flussi informativi.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di amministrazione sull'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza e del suo intervento, essendo comunque il Consiglio di amministrazione responsabile dell'efficacia del Modello.

(segue) I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ancora allo scopo di far sì che l'Organismo di Vigilanza possa svolgere correttamente le sue attività e funzioni, sono previsti specifici obblighi di informazione nei confronti di tale organismo (in ossequio all'art. 6 c. 2 lettera d) del Decreto), che ciascun Destinatario dovrà osservare per quanto di competenza (quale obbligo gravante in base al contratto di lavoro o al contratto nel quale è contenuta l'accettazione del Modello).

In ambito aziendale, dovranno essere comunicati all'Organismo di Vigilanza tutte le informazioni / i dati / le notizie identificate dallo stesso e/o da questi richieste alle singole funzioni della Società, nonché ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Attività a rischio Reato e/o nei Processi Sensibili, che possa risultare utile ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, ciascun Destinatario del Modello (ivi inclusi i Soggetti Terzi) deve tenere presente che è obbligato a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, tutte le informazioni rilevanti ai fini dell'attività di vigilanza, tra cui le informazioni relative:

- alle decisioni riguardanti la richiesta, l'erogazione e l'utilizzo di eventuali finanziamenti pubblici;
- ai provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- alle richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti nei confronti dei quali si procede per Reati;
- ad eventuali disposizioni ricevute dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- ai rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate da cui emergono o possano emergere comportamenti non conformi alle norme di cui al Decreto e che incidano sull'osservanza del Modello;
- alle notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti ed alle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- alle notizie relative a commesse attribuite da Pubbliche Amministrazioni o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità od interesse, con dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare ovvero a trattativa privata;
- ad eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- ad eventuali omissioni o trascuratezze nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- alle notizie concernenti carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione dalla Società, sia ogni altra situazione di pericolo, anche potenziale, connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- alla reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 D. Lgs. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei luoghi di lavoro della Società, i *near miss* registrati, l'informativa sul budget annuale di spesa/investimento predisposto al fine di effettuare gli interventi migliorativi necessari e/o opportuni in ambito di sicurezza, gli eventuali aggiornamenti del DVR, i rapporti

sulle attività di monitoraggio delle performance sulla sicurezza; la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;

- al riscontro di qualunque comportamento o situazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro non conforme al Modello del quale si sia venuti a conoscenza, a prescindere che le medesime integrino o meno una fattispecie di Reato;
- alle notizie relative ai cambiamenti organizzativi o delle procedure aziendali vigenti, nonché gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;
- alle comunicazioni, da parte dell'organo di controllo contabile e della società di revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta;
- ai provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dalla quale si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal Decreto e che possano coinvolgere la Società;
- ad ispezioni, accessi, verifiche da parte di enti, organi di vigilanza o strutture pubbliche nei confronti della Società;
- ad ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

In ogni caso, con riferimento al predetto elenco di informazioni, è demandato all'Organismo di Vigilanza il compito di richiedere, se necessario od opportuno, eventuali modifiche ed integrazioni delle informazioni da fornirsi.

Il personale e tutti coloro che operano in nome e per conto della Società che vengano in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'organizzazione aziendale o a pratiche non in linea con le norme di comportamento ed i principi del Global Code of Conduct sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tali segnalazioni potranno essere trasmesse, anche in forma anonima, tramite posta elettronica al seguente indirizzo odv@giuntipsy.com o per iscritto all'indirizzo della sede legale di Giunti Psychometrics Holding s.r.l., ossia Via Fra' Paolo Sarpi, n. 7/A, 50136, Firenze, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

In proposito, si rammenta che i prestatori di lavoro hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del codice civile e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per le segnalazioni disciplinate dal D.Lgs. del 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali in materia di "*whistleblowing*", si rinvia alla procedura *ad hoc* "Policy Whistleblowing" che costituisce parte integrante del Modello e che illustra nel dettaglio le tipologie di segnalazione e le relative modalità

L'Organismo di Vigilanza assicura per quanto di competenza il rispetto (e vigila sul rispetto da parte della Società) delle disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023 in materia di tutela dei dipendenti o collaboratori che segnalano illeciti nel settore privato, nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità del segnalante anche al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione medesima, fatta salva la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in mala fede e dei diritti dei lavoratori, della Società e di terzi.

Ogni informazione, segnalazione, *report* da o verso l'Organismo di Vigilanza raccolta nel corso di ogni anno dovrà essere adeguatamente custodita per un periodo di sei anni in un apposito *Data Base* (informatico o cartaceo) salvo il caso di contestazione dell'illecito amministrativo dipendente da reato. In tal caso tutta la relativa documentazione dovrà essere conservata sino alla completa definizione del suddetto giudizio di contestazione. L'accesso al *Data Base* sarà consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Compete all'Organismo di Vigilanza avviare un'istruttoria per stabilire la rilevanza e la portata della segnalazione in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 231/2001; l'ODV valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione

Nel caso in cui la comunicazione si riferisca a questioni relative all'organizzazione della Società, l'Organismo di Vigilanza prospetta al Presidente le azioni correttive da porre in essere.

Nel caso in cui la comunicazione si riferisca al mancato rispetto del modello di organizzazione da parte di un soggetto non in posizione apicale della Società il dossier viene trasmesso dall'Organismo di Vigilanza alla Direzione aziendale, al fine di avviare apposito procedimento disciplinare.

Nel caso in cui la comunicazione si riferisca al mancato rispetto del modello di organizzazione da parte di un Dirigente della Società, l'Organismo di Vigilanza propone al Presidente le misure da adottare.

Tutti i documenti sono conservati a cura dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello e al Global Code of Conduct, rende effettiva l'adozione del Modello

La definizione di tale sistema disciplinare (di seguito “**Sistema**”) costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del Decreto un requisito essenziale ai fini dell'esenzione di responsabilità della Società.

Tale Sistema sanzionatorio si rivolge, attraverso specifiche disposizioni, sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, sia ai Soggetti Esterni alla Società.

Il Sistema opera a prescindere dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per un Reato, è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, essendo volto a contrastare anche comportamenti prodromici ai Reati.

Esso si basa sui seguenti principi, che devono essere osservati in via generale dalle funzioni deputate in ogni procedimento avviato nell'ambito del Sistema:

- tipizzazione, graduazione e pubblicità delle sanzioni ricollegate a ciascuna violazione o a ciascun gruppo di violazioni; in particolare, le violazioni costituiscono per i dipendenti illeciti rilevanti sul piano del rapporto di lavoro, quali violazioni dei doveri di diligenza e fedeltà ex artt. 2104 e 2105 c.c.; per i Soggetti Esterni, costituiscono inadempimenti contrattuali ai sensi degli artt. 1453 e ss. c.c.-
- previsione sia di sanzioni conservative che di sanzioni consistenti nella rescissione del rapporto tra il Destinatario e la Società, ai sensi degli artt. 2106 c.c., 2118 c.c., 2119 c.c., 3 L. 604/1966 (per i dipendenti) e degli artt. 1382 c.c., 1454 c.c. e 1456 c.c. (per i Soggetti Esterni);
- rispetto del principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto o dei soggetti interessati; nel caso di dipendenti, ciò avviene mediante il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 L. 300/1970 e dal CCNL di riferimento; nel caso di Soggetti Esterni, è prevista la contestazione per scritto della violazione riscontrata e la possibilità del Soggetto Esterno di far pervenire, entro un termine congruo assegnato in relazione alla tipologia ed entità della violazione, eventuali controdeduzioni e documenti, come da clausole previste nei contratti/accordi di riferimento;
- identificazione nella funzione aziendale del Consiglio di amministrazione (quanto agli amministratori), dell'Ufficio Risorse Umane (quanto ai soggetti interni alla Società) e dell'Ufficio Legale e Compliance (quanto ai soggetti esterni alla Società) della funzione deputata a valutare e disporre i procedimenti disciplinari e i conseguenti procedimenti secondo quanto *infra* descritto;
- obbligo in capo alle suddette funzioni di coinvolgimento nei corrispondenti procedimenti dell'ODV con ruolo consulenziale e propositivo.

L'adequazione del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto dovrà essere costantemente monitorata dall'ODV.

(segue) Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema disciplinare e nel rispetto della contrattazione collettiva applicabile alla Società, costituiscono condotte sanzionabili, sia se tenute in forma commissiva che omissiva, **tutte le condotte, dolose o colpose, che violino procedure o obblighi previsti a carico del Destinatario dal Modello (ivi compresa la Policy Whistleblowing) o che violino regole di comportamento previste dal Global Code of Conduct.** Questo indipendentemente dall'esistenza di un Reato e/o di un danno patrimoniale o non patrimoniale a carico della Società, dei suoi dipendenti o di terzi.

Sono equiparati al mancato rispetto delle disposizioni del Modello e soggiacciono pertanto alle medesime sanzioni i seguenti comportamenti:

- violazione delle misure di tutela di chi effettua le segnalazioni previste dal Modello e disciplinate dalla procedura relativa al c.d. “*whistleblowing*”;
- effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

(segue) Le sanzioni applicabili

In caso di accertamento di una delle suddette violazioni, l'individuazione della sanzione applicabile ad opera della funzione deputata avrà luogo nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto delle eventuali giustificazioni presentate dall'interessato. La sanzione prescelta deve essere adeguata rispetto all'entità oggettiva e soggettiva della violazione riscontrata, tenendo conto di tutti gli aspetti del caso concreto in una valutazione globale del disvalore espresso rispetto al Modello, al Global Code of Conduct e alla ragionevole possibilità di affidamento nella piena diligenza e correttezza della futura attività del Destinatario.

Dovranno pertanto tenersi in considerazione, tra l'altro:

1. gravità della condotta: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
2. modalità di comportamento e circostanze in cui è avvenuta la violazione;
3. funzioni e ruolo ricoperto in azienda;
4. rilevanza degli obblighi violati;
5. potenzialità del danno derivante alla Società, anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto.

Ai fini dell'aggravamento della sanzione devono essere considerati i seguenti elementi:

- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- l'eventuale recidività del suo autore.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione da parte degli Amministratori di quanto prescritto nel Modello e nel Global Code of Conduct adottato dalla Società, l'ODV, salve le ulteriori iniziative rese opportune dalla natura della violazione riscontrata, informerà l'intero Consiglio di amministrazione e l'eventuale organo di controllo, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e l'adozione di eventuali sanzioni quali:

- diffida al puntuale rispetto del Modello;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali deleghe/procure (nel caso in cui le stesse abbiano agevolato la commissione dell'infrazione);
- revoca dell'incarico.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Laddove venga accertata la commissione di una delle condotte rilevanti, come sopra indicate, da parte di un dirigente saranno applicabili le sanzioni previste o richiamate dal CCNL applicato all'interessato.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Società potrà disporre, per il tempo strettamente necessario, la sospensione cautelare del dipendente.

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Laddove venga accertata la commissione di una delle condotte rilevanti, come sopra indicate, da parte di un dipendente saranno applicabili, secondo un principio di proporzionalità rispetto alla violazione riscontrata, le sanzioni previste dal CCNL applicato nel rapporto di lavoro con l'interessato, da intendersi qui richiamate.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, la Società potrà disporre, per il tempo strettamente necessario, la sospensione cautelare del dipendente.

Le sanzioni nei confronti dei Soggetti Esterni

La Società inserisce nelle lettere d'incarico e negli accordi negoziali, apposite clausole volte a prevedere l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello

Qualora un Soggetto Esterno incorra in una violazione, saranno applicate le seguenti sanzioni, nella misura in cui sono previste e disciplinate dal contratto stipulato con la Società:

- la diffida al puntuale rispetto del Modello;
- l'applicazione di una penale fino alla misura massima contrattualmente prevista;
- la risoluzione immediata, ai sensi dell'art. 1465 c.c. del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni

Fermi gli autonomi poteri (anche di iniziativa) attribuiti alle singole funzioni aziendali, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta una segnalazione ovvero acquisiti nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di violazione del Modello, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Esaurita l'attività di ricerca, verifica e controllo, l'Organismo di Vigilanza valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se è stata realmente riscontrata un'ipotesi di violazione sanzionabile del Modello ed in caso positivo dovrà procedere alla segnalazione agli organi aziendali competenti. In caso negativo, procederà comunque a trasmettere una segnalazione alla direzione aziendale per le eventuali valutazioni circa la rilevanza della condotta rispetto alla legge ed ai regolamenti aziendali applicabili.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette alla funzione competente per l'esercizio del potere disciplinare una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione;
- una proposta di applicazione della sanzione.

Fermo quanto previsto dalle disposizioni di legge applicabili in ragione della posizione dell'interessato (ad es. ex art. 7 L. 300/1970) il procedimento deve prevedere, come minimo, l'effettuazione di una comunicazione di contestazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata, le previsioni del Modello oggetto di violazione; l'indicazione della possibilità per l'interessato, entro un termine non minore di 5 giorni, di presentare le proprie giustificazioni e/o di chiedere di essere sentito a sua discolpa.

Con specifico riferimento alle sanzioni disciplinari stabilite per le infrazioni relative alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, la competenza decisionale è rimessa al soggetto qualificato come "*Datore di lavoro*" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. (b), D.lgs. 81/2008.

Sull'effettiva applicazione delle sanzioni vigila l'Organismo di Vigilanza.

Riesame e aggiornamento del Modello

Il Modello deve essere riesaminato e revisionato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento.

Il Modello sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

- attività di monitoraggio sull'effettività del Modello, anche attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei responsabili competenti individuati dal Modello;
- monitoraggio costante da parte dell'ODV.

L'ODV, sulla base delle informazioni ricevute ed in ragione del potere di controllo allo stesso attribuito, riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione della Società sullo stato di applicazione della disciplina del Modello e sulla eventuale necessità di aggiornamento del documento, che dovrebbe essere effettuato:

A) con la massima tempestività, nei casi di:

- modifica della normativa (ampliamento del perimetro del Decreto);
- modifiche organizzative, acquisizioni e/o dismissione di rami d'azienda, affitto d'azienda, e introduzione di nuovi prodotti/servizi o aree di attività;
- accadimento di illeciti previsti dal Decreto o segnalazione di punti di debolezza significativi del Modello da parte dei Destinatari.

B) con una periodicità minima definita prudenzialmente, su base annuale, nei casi di:

- modifiche meramente formali del Modello e i suoi allegati (quali chiarimenti o precisazioni del testo).

Le modifiche del Modello consistenti in mere precisazioni o chiarimenti del testo o integrazioni di natura formale (ivi comprese le variazioni della situazione organizzativa descritta negli allegati D), E), F) e G), potranno essere decise e disposte anche da un solo amministratore e comunicate all'ODV per l'aggiornamento del Modello. L'amministratore e l'ODV dovranno riferire al riguardo nel primo Consiglio di amministrazione utile successivo.