

J+S S.p.A.

Via dei Mestieri 13, Concorezzo (MB), 20863, Italia

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - PARTE GENERALE

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

18/07/2025**Rev.1****J+S S.p.A.**

Via dei Mestieri 13 – Concorezzo (MB) 20863 – Italy

Pec: segreteria@pec.jpius.it

P.IVA & C.F. 02280620960

+39 039 6886381 – info@jpius.it – jpius.it**CONCOREZZO + MILANO**

Redazione del 18.07.2025**Approvato dal CdA in data 19.07.2025****Adottato con nomina dell'OdV**

Versioning		
Numero	Data	Principali modifiche
1	18.07.2025	NA - Prima Adozione – Delibera CdA del 19.07.2025
2		

SOMMARIO

PREMESSA	4
1. IL D. LGS N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	4
1.1. INTRODUZIONE	4
1.2. TERMINOLOGIA.....	5
1.3. LE TIPOLOGIE DI REATI CONTEMPLATI	6
1.4. LE SANZIONI	8
1.5. L'ESIMENTE	9
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	11
2.1. LA SOCIETÀ: J+S S.P.A.	11
2.2. APPROVAZIONE DEL MODELLO SUOI AGGIORNAMENTI E MODIFICHE	13

PREMESSA

1. IL D. LGS N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.

1.1. INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231/01 (d'ora in poi D.Lgs. 231/01 o Decreto) è stato introdotto nell'ordinamento legislativo italiano quale strumento attuativo della L. 300/2000, a seguito della ratifica del c.d. Trattato K3. Tale documento era finalizzato a perseguire la corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. La ratio della norma era quella di prevedere, ostacolare e sanzionare la corruzione verso esponenti della pubblica amministrazione. La strutturazione del Decreto si fonda sui seguenti principi: i c.d. reati presupposto, le sanzioni e le ipotesi di esonero della responsabilità.

La disciplina sulla responsabilità amministrativa degli enti rappresenta una innovazione, un cambiamento, rispetto al tradizionale schema di responsabilità all'interno del panorama legislativo italiano fondato sul principio *"societas delinquere non potest"*.

Il D.Lgs. 231/2001 - "Disciplina della responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art 11 L. 300 del 29/09/2000" -, ha introdotto per la prima volta in Italia il concetto di **responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli stessi**.

Si tratta di una responsabilità dell'ente, accanto ed in aggiunta alla responsabilità personale dell'autore dell'illecito (che rimane quindi in carico all'autore del reato), responsabilità qualificata come amministrativa, **per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio** (dell'ente) da soggetti posti in una posizione apicale, o da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei primi. La Giurisprudenza ha sottolineato che la responsabilità prevista in capo all'ente dal decreto discende da una "colpa nell'organizzazione" della persona giuridica (Cass. Pen sez. VI 18.2.2010 e 16.07.2010 n. 27735)

I soggetti individuati sono, quindi (cfr. Art 5 D.Lgs. 231/01):

- le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ...nonché... da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dello stesso;
- le persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Il D.Lgs. 231/01 mira, pertanto, a reprimere mediante la previsione di sanzioni che gravano sul patrimonio e sull'attività dell'ente, la commissione di taluni reati, commessi da determinati soggetti.

La responsabilità dell'ente sussiste anche qualora non sia possibile identificare l'autore del reato.

Non tutti i reati previsti dalla legislazione italiana sono rilevanti ai fini dell'applicazione delle misure sanzionatorie a carico dell'ente, ma solo quelli individuati ed elencati nel D.Lgs. 231/01: i cd. "reati presupposto".

L'Art 7 dispone che la Società è responsabile se la commissione del reato commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, obblighi che si riterranno assolti, salvo prova contraria che dovrà offrire la pubblica accusa, se la società ha adottato efficacemente il modello di prevenzione.

Diversamente, l'Ente non risponde dei reati se si è dotato di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (d'ora in poi Modello) idoneo a prevenire i reati e se il compito di vigilare sul funzionamento del Modello è stato affidato all'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi OdV).

Il Modello è, quindi, uno strumento che mira a escludere la responsabilità dell'ente.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello consentono, pertanto, di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, purché l'ente ed i suoi collaboratori e dipendenti abbiano in buona fede ed effettivamente applicato i principi, le regole e le procedure stabilite nel Modello stesso.

L'esonero dalla responsabilità dell'ente non è determinato sic et simpliciter dalla "mera" adozione del modello, ma dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la società intende scongiurare.

L'ente va esente da responsabilità ex D.Lgs. 231/01 anche qualora i soggetti che hanno commesso il reato c.d. presupposto hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello.

Al Modello devono attenersi tutti i destinatari, intendendosi per destinatari i soggetti e cioè consiglieri di amministrazione, dirigenti, dipendenti, collaboratori, coloro che operano tramite mandato della stessa e, infine, alle terze parti: collaboratori esterni e consulenti.

Il modello, come previsto dall'Art 6 c.2, deve pertanto avere le seguenti caratteristiche:

- Individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati;
- Previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da pervenire;
- Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG

Il modello deve essere "**idoneo**" a prevenire la commissione dei reati, tenuto conto della particolare realtà dell'ente.

Il D.Lgs. 231/01 prevede, oltre alla confisca del profitto che l'ente ha tratto dalla commissione del reato, anche nella forma per equivalente, delle sanzioni di carattere pecuniario. Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti o contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

1.2. TERMINOLOGIA

Nel presente documento i termini di seguito utilizzati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato, ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01; si tratta di attività nelle quali si potrebbero configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **CCNL** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i settori di riferimento;
- **Codice etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente modello;
- **Indebiti disciplinari:**
 - "inosservanza lieve": le condotte sono caratterizzate da colpa e non da dolo e non hanno generato rischi di sanzioni o danni per la società;
 - "inosservanza ripetuta": le condotte sono ripetute e caratterizzate da colpa ed hanno generato rischi di sanzioni o danni per la società e non sono caratterizzate da dolo;

- “inosservanza grave”: le condotte sono caratterizzate da colpa ed hanno generato rischi di sanzioni o danni per la società e non sono caratterizzate da dolo;
- **Linee Guida di Confindustria:** linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/01, approvate il 7.03.2002 e successivamente aggiornate (data ultimo aggiornamento giugno 2021);
- **Modello:** modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla società che raccoglie in sé una mappatura delle attività sensibili a rischio di commissione del reato presupposto, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference tra i reati presupposto e la struttura documentale presente nell'ente a supporto del modello stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza, previsto dall'Art 6 c. 1 lett. b del D.Lgs. 231/01, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **PA:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgono un pubblico servizio;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli stagisti ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della società stessa, ivi inclusi quindi i collaboratori e consulenti esterni;
- **Personale apicale:** i soggetti di cui all'Art 5 c.1 lett. a del D.Lgs. 231/01, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria o funzionale, in particolare i membri del C.d.A., compresi il presidente e l'amministratore delegato, i procuratori etc...;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art 5 c.1 lett. b del D.Lgs. 231/01, o tutto il personale che opera sotto la direzione, o la vigilanza del personale apicale;
- **Principi generali e specifici di comportamento:** comportamenti previsti dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei reati, suddivisi per tipologia di destinatari;
- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico.

1.3. LE TIPOLOGIE DI REATI CONTEMPLATI

Gli illeciti che possono determinare la responsabilità amministrativa degli enti sono riconducibili alle seguenti categorie di reato previste dal Decreto:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione, i quali si distinguono in:
 - Reati di indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art 24 del Decreto);

- Reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione (Art 25 del Decreto);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art 24-bis del Decreto);
- Delitti di criminalità organizzata (Art 24-ter del Decreto);
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art 25-bis del Decreto);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art 25-bis.1 del Decreto);
- Reati societari (Art 25-ter del Decreto);
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Art 25-quater del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (Art 25-quinquies del Decreto);
- Abusi di mercato (Art 25-sexies del Decreto);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art 25-septies del Decreto);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art 25-octies del Decreto);
- Delitti in materia di strumenti di pagamenti diversi dai contanti (Art 25-octies.1 del Decreto);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art 25-novies del Decreto);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art 25-decies del Decreto);
- Reati ambientali (Art 25-undecies del Decreto);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art 25-duodecies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (Art 25-terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art 25-quaterdecies del Decreto);
- Reati tributari (Art 25-quinquiesdecies del Decreto);
- Contrabbando (Art 25-sexiesdecies del Decreto);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art 25-septiesdecies del Decreto);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art 25-duodevicies del Decreto);

Si precisa, tuttavia, che per i seguenti reati non è stato individuato un potenziale rischio per la J+S S.p.A.:

- Reati transnazionali (Artt. 3 e 10 Legge 16 marzo 2006, n. 146)
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art 25-bis.1 del Decreto);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art 25-quater.1 del Decreto);
- Delitti contro la personalità individuale (Art 25-quinquies del Decreto);
- Razzismo e xenofobia (Art 25-terdecies del Decreto);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art 25-quaterdecies del Decreto);
- Traffico di organi prelevati da persona vivente (Art 601-bis c.p. – fattispecie prevista dall'Art 24-ter del Decreto).

Nonostante i reati da ultimo elencati non costituiscano una fonte di rischio specifico per la J+S S.p.A., il Codice Etico contiene regole e prescrizioni che possono essere considerate un presidio di controllo, presente nel Modello, per prevenire la commissione degli stessi.

L'Ente è ritenuto, quindi, responsabile dei reati individuati dagli Artt. 24 e ss. (ad eccezione delle fattispecie di cui all'Art 25 septies e dalle leggi speciali che hanno integrato il Decreto) anche qualora questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali ipotesi, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente è responsabile ai sensi dell'Art 23 del Decreto anche nel caso:

- di inosservanza delle sanzioni interdittive, ovvero qualora, essendo stata applicata, ai sensi del Decreto, una sanzione o una misura cautelare interdittiva, l'Ente violi gli obblighi o i divieti ad esse inerenti;
- di reati commessi all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, a condizione che per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente medesimo.

1.4. LE SANZIONI

Qualora venga riscontrata la commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto, competente ad accertare la responsabilità dell'Ente è il Giudice penale e, nell'ipotesi in cui ne venga accertata la responsabilità, l'Ente è soggetto all'applicazione delle sanzioni di natura "amministrativa" (Art 9 del Decreto) e più precisamente:

- **Sanzioni pecuniarie (Artt. 10, 11 e 12 del Decreto):** si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente, secondo un meccanismo di applicazione "per quote", in base al quale il Giudice penale determina:
 - il numero delle quote, in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, tenuto conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
 - l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.
- **Sanzioni interdittive (Art 9, comma 2, del Decreto):** sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle ipotesi tassativamente indicate dal Decreto, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

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

Ai sensi dell'Art 45 del Decreto, le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in via cautelare, qualora ricorrono i seguenti presupposti:

- sussistano gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

La natura e la durata delle sanzioni interdittive sono stabilite dal Giudice, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. Il Giudice può disporre, in luogo dell'applicazione della sanzione, la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario giudiziale.

- **Confisca (Art 19 del Decreto):** la confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.
- **Pubblicazione della sentenza (Art 18 del Decreto):** è una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva, mediante la diffusione su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.
Possono, altresì, essere disposti: il **sequestro preventivo** delle cose di cui è consentita la confisca (Art 53 del Decreto), il **sequestro conservativo** dei beni mobili e immobili dell'Ente, al fine di evitare la dispersione delle garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art 54 del Decreto).

1.5. L'ESIMENTE

L'Ente, qualora il reato sia commesso da soggetti "in posizione apicale", può evitare l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto qualora dimostri:

- di aver **adottato** ed efficacemente **attuato**, **prima** della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver **affidato ad un Organismo interno**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al punto 2.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti "in posizione subordinata", l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

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.

Il Decreto, quindi, pone a carico degli Enti un mero onere, nel senso che, ferma restando la facoltà di non adottare un proprio Modello, l'esimente prevista dagli Artt. 6 e 7 del Decreto potrà essere utilmente invocata unicamente nell'ipotesi in cui gli Enti riescano a dimostrare l'effettiva ricorrenza delle condizioni di esonero della responsabilità ivi prevista.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. LA SOCIETÀ: J+S S.p.A.

J+S S.p.A. è una società multidisciplinare di progettazione integrata che vanta oltre 30 anni di esperienza a livello nazionale ed internazionale.

Negli anni, la società ha maturato esperienza in tutti i campi dell'architettura (Urban Leisure & Sport, Masterplan, Edifici Commerciali, Edifici Terziari e Produttivi, Edifici Residenziali, Edifici per la Collettività, Edifici Ricettivi & Studentati, Interior Design) e dell'ingegneria delle infrastrutture (Strade, Autostrade, trasporto su ferro, rigenerazione urbana) e dell'idraulica (Idraulica di piattaforma, delle Reti di Acquedotto, Fognatura e Teleriscaldamento,) acquisendo un know how ampio e diversificato che le consentono l'efficace e ottimale approccio a ogni tipo di progetto.

J+S S.p.A. adotta un sistema di governance tradizionale che si caratterizza per la presenza:

- Consiglio di Amministrazione costituito da quattro membri, il Presidente e tre Consiglieri, con ampi poteri gestori di ordinaria e straordinaria amministrazione;
- la rappresentanza è in capo al presidente del C.d.A.;
- Collegio Sindacale, costituito da cinque membri, il Presidente, due Sindaci e due Sindaci supplenti, chiamato a vigilare ai sensi del Codice Civile.

J+S S.p.A. al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione Gestione Controllo (di seguito Modello) in linea con le prescrizioni ed il contenuto del D.Lgs. 231/01. J+S S.p.A., nonostante l'adozione del Modello sia considerata ed indicata dal D.Lgs. 231/01 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale.

L'individuazione delle attività sensibili, esposte al rischio di commissione dei reati e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di J+S S.p.A. dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della stessa società;
- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da J+S S.p.A. in quanto sono in ogni caso contrarie oltre che alla normativa in vigore anche ai principi etico sociali a cui si ispira J+S S.p.A.;
- consentire a J+S S.p.A. grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili ai rischi di reato di intervenire in maniera tempestiva al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati.

Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, mediante risk assesment congiunti, che soddisfino una visione integrata delle diverse esigenze di compliance (linee Confindustria 2021).

Lo scopo del Modello è, quindi, la predisposizione di un sistema strutturato ed organico costituito da:

- assetti organizzativi e relazioni tra le diverse funzioni aziendali;
- corpus delle procedure ed istruzioni operative esistenti in azienda;
- attività di controllo (preventive ed ex post).

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- illustrare i principi in base ai quali J+S S.p.A. ha impostato un sistema organizzativo e procedurale che, nel perseguire gli obiettivi esplicitati nel Decreto, garantisca il necessario supporto alle esigenze di operatività, snellezza e rapidità della Società e assicuri un sempre più efficace servizio al cliente;
- sviluppare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di J+S S.p.A. (Organi Sociali, dipendenti e collaboratori, partner) nelle funzioni aziendali con attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società. Pertanto, i principi contenuti nel Modello sono volti a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del reato, di commettere un illecito;
- censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da J+S S.p.A. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio o l'illecito fosse commesso nel suo interesse) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui J+S S.p.A. intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

Punti cardine del Modello sono, oltre ai principi già indicati:

- la mappatura delle aree di attività a rischio della Società (ovvero dei Processi Sensibili), nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la rilevazione, con riferimento alle aree di attività a rischio, delle procedure aziendali esistenti, la verifica della completezza e della idonea formalizzazione delle stesse, ovvero della necessità di una loro integrazione e, in generale, la coerenza della normativa interna con i principi della separazione delle funzioni, della definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate e con i principi specificati nel presente Modello;
- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di J+S S.p.A. del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del Decreto;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli, e comunque ognqualvolta si verificassero particolari e urgenti necessità non pianificate;
- la verifica in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- la vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- il costante aggiornamento della mappatura delle aree a rischio (processi sensibili) e del Modello in generale, in relazione all'evoluzione o al mutamento delle esigenze, della struttura aziendale e della normativa vigente;
- la modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;

- un adeguato sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione del Modello.

Il modello di organizzazione di J+S S.p.A. tiene necessariamente conto anche di altri sistemi di gestione previsti ed implementati dalla Società, che valorizza la sinergia con la documentazione inherente la tematica della sicurezza, la sicurezza informatica ed i sistemi di qualità.

Il Modello di Organizzazione e Gestione predisposto dalla Società si fonda su:

- predisposizione di un Codice Etico, che fissa le linee di comportamento generali;
- definizione di una struttura organizzativa, che miri a garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti (prevedendo per quanto possibile una chiara segregazione delle funzioni) e a controllare la correttezza dei comportamenti;
- articolazione di un sistema delle deleghe e dei poteri aziendali, coerente con le responsabilità assegnate e che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- applicazione di sanzioni disciplinari in caso di comportamenti che violino le regole di condotta stabiliti dalla Società;
- individuazione e documentazione dei processi sensibili e dei relativi rischi di commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione e adozione di strumenti per mitigarli;
- individuazione e documentazione dei processi sensibili e dei relativi rischi di commissione di reati societari e adozione di strumenti per minimizzarli;
- utilizzo di procedure aziendali formalizzate, tese a disciplinare le modalità operative per assumere ed attuare decisioni nei settori “sensibili”;
- attuazione di un piano di formazione del personale, in particolare quello operante in aree sensibili, e di informazione di tutti gli altri soggetti interessati (fornitori, consulenti, partner, ecc.);
- attribuzione ad un Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull’efficacia e sul corretto funzionamento del Modello, sulla coerenza dello stesso con gli obiettivi e sul suo aggiornamento periodico.

2.2. APPROVAZIONE DEL MODELLO SUOI AGGIORNAMENTI E MODIFICHE

La documentazione relativa al Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/01 si compone delle seguenti parti:

- a) “Parte Generale”;
- b) “Parte Speciale”;
- c) Allegato A “Codice Etico”;
- d) Allegato B “Struttura Organizzativa”;
- e) Allegato C “Sistema delle deleghe e dei poteri”
- f) Allegato D “Sistema disciplinare”;
- g) Allegato E “Regolamento dell’Organismo di Vigilanza”;
- h) Allegato F “Fac simile modulo di segnalazione all’ODV”.

Il Modello, in conformità all’Articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, deve essere un “atto di emanazione dell’organo dirigente”, e, pertanto, deve essere approvato dal Consiglio di Amministrazione. Spetterà, poi, all’Organismo di Vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di monitorare che J+S S.p.A. curi l’aggiornamento al fine di adeguarlo ai mutamenti intervenuti. Qualora fosse indispensabile

apportare modifiche ed integrazioni di natura sostanziale, il Consiglio di Amministrazione dovrà approvarle, così come dovranno essere approvate le modifiche di natura formale riguardanti ad esempio le variazioni intervenute nella struttura organizzativa.

In conformità a quanto indicato dall'Art 6, lettera b), del Decreto, che prevede che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento, sia affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, denominato Organismo di Vigilanza, la Società provvederà alla nomina dei componenti di tale Organismo.

Il Codice Etico è il documento elaborato e adottato in via autonoma dalla Società per far conoscere a tutti i soggetti (dipendenti e soggetti esterni che vengono in contatto con la Società) i principi di etica aziendale, cui la Società si ispira. Tutti coloro che operano nella Società e che con essa intrattengono relazioni contrattuali devono uniformarsi a tali regole di condotta.

Il Codice Etico di J+S S.p.A. è riportato **nell'Allegato A "Codice Etico"**

La Struttura Organizzativa della Società è riportata **nell'Allegato B "Struttura Organizzativa"**.

Risultano impiegati come dipendenti 25 persone.

I principi adottati da J+S S.p.A. tengono conto:

- del sistema delle procedure e dei protocolli operativi della Società integrati con il sistema di gestione della Qualità e della Sicurezza;
- delle procedure e della disciplina e delle prassi interne;
- del fatto che le predette procedure siano improntate ai principi di trasparenza e verificabilità;
- per quanto concerne la gestione finanziaria sono previste attività di riconciliazione supervisione e modalità di autorizzazione alle operazioni. Il controllo viene esercitato mediante la separazione dei compiti;
- il sistema di controllo è organizzato in modo che sia garantita l'eventuale segnalazione di situazioni anomale;
- i poteri autorizzativi sono assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali con espressa indicazione delle soglie di spesa.

Le procedure elaborate dalla Società verranno sottoposte all'Organismo di Vigilanza affinché ne possa valutare la coerenza.

Il Sistema delle Deleghe e dei Poteri della Società, che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione della Società, è riportato **nell'Allegato C "Sistema delle Deleghe e dei Poteri"**.

Il principio cui la Società ispira la propria struttura organizzativa e la propria attività è quello in base al quale solo i soggetti muniti di specifici e formali poteri possono assumere, in suo nome e per suo conto, le obbligazioni verso terzi specificatamente attribuite.

Il presente Modello di Organizzazione ed annesso Codice Etico sarà portato a conoscenza di tutti i dipendenti, dei membri degli organi di amministrazione, di quelli del Collegio Sindacale, dei collaboratori esterni, dei terzi con i quali la Società entrerà in relazione di affari, ovvero con i quali parteciperà a gare di appalto, attraverso le modalità aziendali ritenute più idonee ed efficaci.

Al fine di ottenere una effettiva formazione per prevenire la commissione di fatti di reato, l'Organismo di Vigilanza i principi di cui al Decreto 231/01 ai destinatari aziendali.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di verificare tutti i procedimenti aziendali.

Nell'esercizio dell'attività ispettiva e di controllo l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere di visionare atti, documenti, acquisire dati contenuti anche su supporto elettronico ed eseguire tutto quanto è necessario all'espletamento della propria attività.

L'Organismo potrà richiedere informazioni orali a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado della società, ivi compresi i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'Organismo di Vigilanza sarà obbligato a mantenere il segreto sulle informazioni, documenti e dati raccolti, fatto salvo l'obbligo di comunicazione previsto dal codice di procedura penale, dalla normativa sulla tutela dei dati (privacy), da ogni altra disposizione di legge applicabile e dal presente Codice Etico con annesso Modello di Organizzazione.

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'Articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, infatti, dispone che i modelli di organizzazione e gestione debbano “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”. L'applicazione delle sanzioni disciplinari determinate ai sensi del Decreto prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

In particolare, la Società si avvale di un sistema sanzionatorio che:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari;
- individua esattamente le sanzioni disciplinari da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni delle prescrizioni contenute nel Modello, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni dei CCNL e delle prescrizioni legislative applicabili;
- individua il soggetto preposto a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Sanzionatorio;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

La Società ha redatto ed applicato il Sistema Sanzionatorio conformemente ai principi di cui sopra, il quale forma parte integrante e sostanziale del Modello come **Allegato D “Sistema Disciplinare”**.