

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

CREDICI S.R.L. – AGENZIA PER IL LAVORO
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

Parte Generale

ai sensi del d.lgs. 231/2001

Emendato con Delibera del 15.11.2025

Indice

<i>1. INTRODUZIONE</i>	2
<i>2. PARTE GENERALE</i>	3
2.1. Destinatari.....	3
2.3 Whistleblowing e segnalazioni interne	4
<i>3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</i>	5
3.1 Gli enti responsabili per illeciti amministrativi dipendenti da reato.....	5
3.2 I reati presupposto	6
3.3 I criteri di ascrizione della responsabilità all'ente	6
3.4 L'esimente della responsabilità: il Modello organizzativo	7
3.5 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria.....	7
<i>4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI CREDICI S.R.L.</i>	8
4.1 La scelta di adottare il Modello e le relative finalità.....	8
4.2 L'approccio adottato e la struttura del Modello	8
4.3 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico.....	9
4.4 Il sistema organizzativo di Credici S.r.l.	9
4.5 I reati – presupposto rilevanti e l'individuazione delle attività sensibili.....	10
4.6 L'adozione e le modifiche del Modello	10
<i>5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</i>	11
5.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	11
5.2 Sanzioni per i livelli dirigenziali.....	12
5.3 Misure nei confronti dell'Amministratore e degli organi sociali.....	12
5.4 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni	13
5.5 Sanzioni in materia di whistleblowing (art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/2001).....	13

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
6.1 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza.....	13
6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza.....	14
6.3 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	14
7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO....	15
8. I PRINCIPI E LE REGOLE ETICHE FONDAMENTALI.....	16
Entrata in vigore	17

I. INTRODUZIONE

L'Organo Amministrativo di Credici S.r.l. – Agenzia per il Lavoro (di seguito anche “Credici” o la “Società”) ha emendato e aggiornato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello” o “Modello 231”) con delibera del 15.11.2025.

L'aggiornamento 2025:

- integra nel Modello la disciplina del whistleblowing di cui al D.Lgs. 24/2023, mediante l'adozione di canali di segnalazione interni gestiti tramite piattaforma informatica dedicata;
- coordina il Modello con il Regolamento Whistleblowing della Società (di seguito “Regolamento WB”) e con gli altri atti del sistema 231 (Codice Etico, Parti Speciali, Allegato “Reati Presupposto”);
- unifica, anche sul piano terminologico, i riferimenti alle figure del segnalante e del whistleblower, adottando un'unica nozione di “segnalante/whistleblower” ai fini dell'applicazione delle tutele e delle misure sanzionatorie.

L'attuale assetto organizzativo di Credici consente un controllo diretto e puntuale delle attività, in considerazione della dimensione ancora contenuta e della struttura tendenzialmente verticistica. Nonostante ciò, la costante ricerca da parte della Società di elevati standard qualitativi, di trasparenza e di correttezza gestionale ha suggerito l'adozione e il progressivo affinamento del presente Modello e del Codice Etico, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con le migliori pratiche di settore.

Il presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello 231 di Credici:

- presenta i Destinatari della Parte Generale;
- comprende una disamina essenziale della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001;
- descrive l'approccio adottato e la struttura del Modello;

- articola il sistema disciplinare e sanzionatorio, inclusa la sezione specifica dedicata al whistleblowing (art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/2001);
- descrive le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV");
- disciplina le modalità di diffusione del Modello nel contesto aziendale e all'esterno;
- richiama i principi e le regole etiche fondamentali.

Il Modello è inoltre costituito dai seguenti documenti, che ne sono parte integrante e sostanziale:

- il Codice Etico della Società;
- le Parti Speciali, articolate per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante in relazione alle attività di Credici;
- il Regolamento Whistleblowing (Regolamento WB), che disciplina in dettaglio canali, tempi, presidi e tutele in materia di segnalazioni interne ed esterne;
- l'Allegato "Reati Presupposto", contenente l'elenco aggiornato delle fattispecie rilevanti.

La vocazione alla legalità della Società è ulteriormente testimoniata dal conseguimento delle certificazioni di qualità (ad es. ISO 9001:2015 – Quality Management System), che dimostrano la costante attenzione al miglioramento dei processi, alla tracciabilità delle attività e alla conformità normativa.

Poiché non vi possono essere diritti senza doveri, Credici ha imposto a se stessa il più rigoroso rispetto delle norme vigenti per garantire la massima tutela dei propri Dipendenti, Collaboratori, Lavoratori somministrati, Clienti, Fornitori e della Comunità.

2. PARTE GENERALE

2.1. Destinatari

Sono destinatari (di seguito, "Destinatari") della presente Parte Generale e del Modello 231 della Società, e si impegnano al rispetto dei principi e delle regole in esso contenuti:

- l'Amministratore e gli eventuali membri degli organi di gestione e controllo (quali, a titolo esemplificativo, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Revisore o Revisori, ove presenti);
- i Dirigenti della Società (cosiddetti soggetti apicali), fermo restando che, in caso di modifica dell'assetto societario e/o statutario che comporti la costituzione di ulteriori organi o livelli

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

gestionali, le disposizioni della presente Parte Generale si estenderanno automaticamente anche a tali soggetti;

- i Dipendenti della Società, a prescindere dal livello di inquadramento e dalla tipologia di contratto (tempo indeterminato, determinato, apprendistato, part-time ecc.);
- i Lavoratori somministrati che operano presso Credici o per conto di Credici nell'ambito delle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

In forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi di osservanza del Modello anche i seguenti Soggetti Esterni:

- i Collaboratori, i Consulenti e, in generale, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo in favore di Credici;
- i Fornitori e i Partner (anche in forma di associazione temporanea di imprese, società di somministrazione di lavoro, joint venture, reti d'impresa), nella misura in cui operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili.

2.3 Whistleblowing e segnalazioni interne

Le segnalazioni interne (whistleblowing) sono effettuate attraverso i canali previsti dal Regolamento WB, con priorità per la piattaforma informatica dedicata. Nel rispetto del D.Lgs. 24/2023 e del Regolamento WB, sono garantiti:

- la riservatezza dell'identità del segnalante/whistleblower e del contenuto della segnalazione;
- il divieto di ritorsioni, discriminazioni o altre conseguenze pregiudizievoli nei confronti del segnalante/whistleblower e dei soggetti a lui collegati;
- l'invio al segnalante di avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- il rilascio di un riscontro con esito motivato entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della segnalazione;
- la corretta gestione dei flussi informativi verso l'OdV e verso i soggetti interni competenti, nei limiti e con le cautele previste dal Regolamento WB e dalla normativa privacy.

Ai fini del presente Modello e del Regolamento WB, i termini "segnalante", "whistleblower" e "autore della segnalazione" sono utilizzati in modo unitario e si riferiscono al medesimo soggetto che, nell'interesse dell'integrità della Società, segnala violazioni (o fondati sospetti di violazioni) del diritto dell'Unione, del diritto nazionale, del Modello 231, del Codice Etico o di altre procedure interne.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa degli enti collettivi, avente natura sostanzialmente penale, per determinati reati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (soggetti apicali) ovvero da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza (soggetti subordinati).

Con particolare riferimento all'attività di Credici, le principali caratteristiche della normativa possono sintetizzarsi come segue:

- la commissione di determinati reati, espressamente previsti dal Decreto, da parte di soggetti apicali o subordinati determina l'insorgere di due distinte responsabilità: una in capo all'autore materiale del reato (persona fisica) e l'altra in capo alla Società;
- entrambe le responsabilità sono accertate dal giudice nell'ambito di un procedimento penale;
- la responsabilità dell'ente si fonda sulla cosiddetta colpa di organizzazione, ossia sull'inadeguatezza dell'assetto organizzativo a prevenire la commissione dei reati presupposto;
- costituisce esimente la preventiva adozione e l'efficace attuazione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire i reati considerati, nonché l'istituzione di un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza).

La funzione del sistema dei modelli organizzativi e dei relativi controlli è, quindi, essenzialmente preventiva: solo regole di organizzazione interna chiare e controlli effettivi possono ridurre il rischio di commissione di reati nell'esercizio dell'attività di impresa.

L'adozione del Modello 231 da parte degli enti rimane, allo stato, facoltativa. La mancata adozione non comporta di per sé alcuna sanzione, ma espone l'ente al rischio di assoggettamento alle gravi sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto, laddove si verifichi la commissione di un reato presupposto.

3.1 Gli enti responsabili per illeciti amministrativi dipendenti da reato

L'ambito soggettivo di applicazione del D.Lgs. 231/2001 riguarda "gli enti forniti di personalità giuridica e le società e associazioni anche prive di personalità giuridica", con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, di altri enti pubblici non economici e degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Rientrano, tra i destinatari del Decreto, le società di capitali, le società di persone, le cooperative, le fondazioni, le associazioni, i consorzi e, in generale, gli enti privati e pubblici economici.

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

L'ente non risponde, invece, se i soggetti indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

3.2 I reati presupposto

La responsabilità dell'ente non consegue alla realizzazione di un qualunque illecito penale, ma soltanto alla commissione di uno dei reati presupposto espressamente previsti dal Decreto e dalle successive leggi di integrazione.

L'elenco dei reati presupposto è oggetto di periodici aggiornamenti da parte del legislatore. Ai fini del presente Modello, l'elenco aggiornato dei reati presupposto rilevanti per Credici è riportato nell'Allegato "Reati Presupposto" e richiamato nelle Parti Speciali.

Le Parti Speciali declinano, per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante:

- le specifiche attività e processi aziendali sensibili;
- le regole di comportamento da osservare;
- i presidi e i controlli da applicare ai fini di prevenzione.

I reati non espressamente trattati nelle Parti Speciali sono stati valutati come impossibili o non ragionevolmente rilevanti in relazione all'operatività della Società e dei suoi collaboratori.

3.3 I criteri di ascrizione della responsabilità all'ente

La sola realizzazione di un reato presupposto non è sufficiente per far sorgere la responsabilità dell'ente collettivo.

Il Decreto richiede, infatti, la sussistenza congiunta di:

- un requisito oggettivo, rappresentato dalla commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- un requisito soggettivo-organizzativo, rappresentato dalla c.d. colpa di organizzazione, ossia dall'inadeguatezza del sistema organizzativo e di controllo a prevenire il reato.

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

La responsabilità di Credici rimane esclusa qualora l'interesse o il vantaggio perseguito con il reato faccia capo esclusivamente all'autore del fatto o a terzi.

3.4 L'esimente della responsabilità: il Modello organizzativo

La colpa di organizzazione risulta esclusa se l'ente dimostra di avere adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati.

L'art. 6, co. 2, del Decreto indica i contenuti essenziali dei modelli, che devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati da prevenire;
- prevedere protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nel caso di reato commesso da soggetto apicale, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo che l'ente dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo alla prevenzione del reato;
- il reato è stato commesso mediante elusione fraudolenta del Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

3.5 Le Linee Guida delle Associazioni di Categoria

L'art. 6 del Decreto prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha elaborato le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, periodicamente aggiornate, nelle quali vengono indicati i principali passi per la costruzione di un adeguato Modello, tra cui:

- la mappatura delle attività e funzioni aziendali a rischio (risk assessment);
- l'analisi dei rischi potenziali e dei presidi esistenti;
- la progettazione e l'implementazione del sistema di controllo interno;
- la definizione dei flussi informativi verso l'OdV;

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- la formazione e la comunicazione interna sul Modello.

Credici ha tenuto conto, in via metodologica, delle suddette Linee Guida nella predisposizione e nell'aggiornamento del proprio Modello.

4. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI CREDICI S.R.L.

4.1 La scelta di adottare il Modello e le relative finalità

Esaminate le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e le Linee Guida di settore, la Società ha ritenuto opportuno adottare il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di conseguire un livello sempre più elevato di correttezza, trasparenza ed eticità nella conduzione delle proprie attività e nei rapporti con i terzi (Clienti, Lavoratori, Fornitori, Pubbliche Amministrazioni, ecc.).

Ad avviso della Società, il Modello costituisce uno strumento attraverso il quale tutti i soggetti – interni ed esterni – che partecipano alla gestione possano tenere comportamenti corretti e conformi all'esigenza di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dalla normativa.

In particolare, il Modello si propone di:

- rendere edotti tutti i soggetti che, nello svolgimento delle rispettive funzioni, operano in nome o per conto della Società, delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni in esso contenute;
- sottolineare che tale inosservanza può comportare l'applicazione di sanzioni sia nei confronti della persona fisica responsabile del reato sia nei confronti di Credici;
- consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controlli e flussi informativi, la tempestiva individuazione delle situazioni di rischio di reato e la loro gestione, anche tramite l'adozione di misure correttive e disciplinari;
- rafforzare la cultura della legalità e dell'integrità aziendale, anche attraverso la promozione di canali di segnalazione sicuri e protetti (whistleblowing).

Il presente Modello è stato emendato con delibera dell'Organo Amministrativo del 15.11.2025.

4.2 L'approccio adottato e la struttura del Modello

L'elaborazione e l'aggiornamento del Modello sono stati condotti seguendo le principali fasi metodologiche previste dalle Linee Guida di Confindustria, tra cui:

- l'individuazione delle tipologie di reato potenzialmente rilevanti per l'attività di Credici;
- la mappatura dei processi e delle attività aziendali sensibili (risk assessment), anche mediante interviste e confronti con i responsabili delle funzioni coinvolte;

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- la valutazione dei presidi organizzativi, procedurali e di controllo esistenti;
- la definizione e l'implementazione degli interventi di adeguamento ritenuti necessari;
- l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e la definizione dei relativi flussi informativi;
- l'aggiornamento del sistema disciplinare e dei meccanismi di whistleblowing.

Il Modello di Credici è strutturato in:

- **Parte Generale**, che descrive il quadro normativo, i principi, l'assetto organizzativo, il sistema disciplinare, l'OdV, il whistleblowing e le modalità di diffusione;
- **Parti Speciali**, dedicate alle specifiche famiglie di reato ritenute rilevanti;
- **Allegati**, tra cui l'Allegato "Reati Presupposto" e gli atti di regolamentazione interna (Codice Etico, Regolamento WB, eventuali policy operative collegate).

4.3 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole contenuti nel Modello si integrano con quelli del Codice Etico della Società, che ha portata generale e definisce i valori fondamentali cui Credici si ispira (legalità, trasparenza, equità,

dignità della persona, tutela della salute e sicurezza, protezione dei dati personali, concorrenza leale, ecc.).

Il Codice Etico:

- rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società;
- esprime i principi di deontologia aziendale cui devono attenersi tutti i Destinatari;
- è rilevante ai fini della prevenzione dei reati presupposto, in quanto parte del sistema di controllo preventivo.

Il Modello 231, di cui la presente Parte Generale costituisce componente essenziale, risponde alle specifiche prescrizioni del Decreto ed è finalizzato principalmente a prevenire la commissione dei reati presupposto. Esso costituisce, dunque, una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità delineati dal Codice Etico.

4.4 Il sistema organizzativo di Credici S.r.l.

Il documento fondamentale della Società è rappresentato dallo Statuto sociale, che contiene le regole di funzionamento dell'ente e, nel rispetto del quale, sono adottati tutti gli altri documenti societari, ivi compreso il presente Modello.

Sono inoltre implementate procedure interne, tra cui, a titolo esemplificativo:

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- la procedura per la tenuta del registro dei soggetti che entrano in contatto con dati personali e informazioni riservate.

Ai sensi dello Statuto, la gestione dell'impresa spetta all'Amministratore (ovvero al Consiglio di Amministrazione, se presente), che compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Le aree aziendali individuate come sensibili in relazione alle funzioni svolte presentano una struttura sostanzialmente verticistica, al cui apice è posto un responsabile dotato dei relativi poteri.

Non sussistono ulteriori funzioni decisionali di fatto o centri di responsabilità non formalizzati: l'organigramma aziendale risponde effettivamente alle caratteristiche strutturali ed organizzative della Società.

L'Organismo di Vigilanza opera nel rispetto del presente Modello e del proprio regolamento interno; ogni variazione organizzativa rilevante è comunicata all'OdV per l'aggiornamento della mappa dei rischi 231.

4.5 I reati – presupposto rilevanti e l'individuazione delle attività sensibili

In coerenza con le Linee Guida di Confindustria, Credici ha proceduto a:

- identificare le famiglie di reato potenzialmente applicabili alla propria operatività (es. reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati informatici, riciclaggio e autoriciclaggio, ecc.);
- mappare le attività sensibili, ossia i processi o le operazioni nel cui ambito è astrattamente possibile la commissione dei predetti reati;
- valutare il livello di rischio di ciascuna attività sensibile e i presidi di controllo esistenti;
- definire, nelle Parti Speciali, principi di comportamento e protocolli di controllo per la prevenzione dei reati.

Le attività sensibili che, a seguito di tale analisi, sono risultate a rischio "basso" sono presidiate in via prevalente attraverso il richiamo ai principi generali del Codice Etico e della presente Parte Generale. Per le altre attività, a rischio medio o più elevato, sono state predisposte specifiche Parti Speciali.

4.6 L'adozione e le modifiche del Modello

Le modifiche e gli emendamenti del Modello sono deliberati dall'Organo Amministrativo, sentito l'OdV, ai sensi dell'art. 6, co. 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001.

L'ultima revisione è stata approvata con delibera dell'Organo Amministrativo del 15.11.2025 e ha riguardato, in particolare: (i) l'integrazione del sistema di whistleblowing tramite piattaforma e il coordinamento con il Regolamento WB; (ii) l'aggiornamento dell'Allegato "Reati Presupposto" e delle Parti Speciali.

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

I Responsabili delle funzioni aziendali interessate hanno la responsabilità di segnalare tempestivamente all'OdV e all'Organo Amministrativo le modifiche delle procedure operative di loro competenza che appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora le procedure esistenti si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

Future modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'OdV, sono rimesse alla competenza dell'Organo Amministrativo.

5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

Il sistema disciplinare copre anche le misure ex art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/2001 in materia di whistleblowing (riservatezza, divieto di ritorsioni, ostacolo alla segnalazione, uso di canali non autorizzati).

Ai sensi degli artt. 6, co. 2, lett. e), e 7, co. 4, lett. b), del D.Lgs. 231/2001, i modelli di organizzazione, gestione e controllo possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedono un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, al fine di garantire il miglior rispetto del precetto normativo che su di essa incombe.

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

5.1 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Nei confronti dei Dipendenti della Società, le violazioni del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, del Regolamento WB o delle correlate procedure possono dar luogo, in coerenza con il CCNL applicato e con l'art. 7 della L. 300/1970, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, graduabili in base alla gravità e alla reiterazione della condotta:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso, nei casi più gravi.

Nella determinazione della sanzione si tiene conto, tra l'altro, di:

- intenzionalità o grado di colpa nella violazione;
- rilevanza degli obblighi violati e posizione del soggetto nell'organigramma aziendale;
- prevedibilità delle conseguenze;
- circostanze del fatto (es. commissione in concorso con altri soggetti, eventuali segnalazioni preventive, cooperazione all'accertamento);
- recidiva.

5.2 Sanzioni per i livelli dirigenziali

Nei confronti dei Dirigenti e dei soggetti apicali, l'inosservanza delle previsioni del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, del Regolamento WB e delle procedure interne può dar luogo all'applicazione delle misure previste dalla legge e dal relativo contratto individuale e/o collettivo, ivi incluse:

- il richiamo formale;
- la riduzione o la revoca di deleghe, poteri o incarichi specifici;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, ove consentita;
- la risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, nei casi più gravi o in presenza di violazioni idonee a determinare un pregiudizio per la Società o l'esposizione a responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

5.3 Misure nei confronti dell'Amministratore e degli organi sociali

Nei confronti dell'Amministratore e degli eventuali membri di organi sociali (es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), le violazioni delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, del Regolamento WB e delle procedure interne possono comportare:

- la formale contestazione della violazione da parte dell'Organo Amministrativo o dell'Assemblea, secondo Statuto;
- la riduzione o revoca di deleghe e poteri;
- l'azione di responsabilità ex art. 2392 c.c. e seguenti, ove ne ricorrano i presupposti;
- la revoca dall'incarico per giusta causa, ove previsto e nel rispetto delle norme di legge e statutarie.

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

5.4 Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Nei confronti dei Soggetti Esterni (Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Partner, ecc.), la violazione delle previsioni del Modello, del Codice Etico, delle Parti Speciali, del Regolamento WB o delle procedure interne richiamate nei relativi contratti può comportare, in base alle specifiche clausole negoziali:

- il richiamo formale o la richiesta di adeguamento delle condotte;
- la sospensione dell'esecuzione del rapporto contrattuale;
- la risoluzione del contratto per inadempimento o per giusta causa;
- la richiesta di risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Società.

5.5 Sanzioni in materia di whistleblowing (art. 6, co. 2-bis, D.Lgs. 231/2001)

In coerenza con il D.Lgs. 24/2023 e con il Regolamento WB, il sistema disciplinare di Credici prevede misure specifiche in relazione a condotte che incidono sulla corretta gestione delle segnalazioni interne ed esterne (whistleblowing).

Sono, in particolare, sanzionate:

- le condotte ritorsive o discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del segnalante/whistleblower o dei soggetti ad esso collegati;
- gli atti od omissioni diretti a ostacolare o tentare di ostacolare la presentazione o la gestione delle segnalazioni (ad es. l'uso improprio dei poteri gerarchici, la mancata trasmissione delle segnalazioni, l'alterazione o distruzione di documentazione);
- le violazioni degli obblighi di riservatezza sull'identità del segnalante/whistleblower e sul contenuto della segnalazione;
- l'invio di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate con dolo o colpa grave, in violazione dei principi di buona fede.

Le sanzioni applicabili sono graduate in funzione della gravità dei fatti e della qualifica del soggetto responsabile, secondo i criteri generali sopra esposti e nel rispetto del Regolamento WB e della normativa di settore.

6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (OdV) è l'organo interno deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché a curarne l'aggiornamento.

L'OdV deve possedere i seguenti requisiti essenziali:

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- **autonomia e indipendenza** rispetto alle funzioni operative;
- **professionalità**, intesa come possesso di competenze giuridiche, aziendalistico-organizzative e di controllo interno;
- **continuità di azione**, al fine di garantire un presidio stabile sul sistema 231;
- **onorabilità** e integrità personale.

6.2 L'individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organo Amministrativo provvede alla nomina dell'OdV, definendone composizione (monocratica o collegiale), durata in carica, poteri e responsabilità, anche mediante regolamento interno o atto di nomina.

L'OdV, una volta nominato, riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo sullo stato di attuazione del Modello e sull'esito delle attività di vigilanza svolte, nonché sugli eventuali interventi correttivi da adottare.

6.3 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV:

- vigila sull'effettività del Modello, verificando che i comportamenti concreti siano conformi alle prescrizioni in esso contenute;
- esamina l'adeguatezza del Modello in relazione alle caratteristiche della struttura aziendale e alle attività svolte;
- propone all'Organo Amministrativo gli aggiornamenti del Modello resi necessari da modifiche normative, organizzative o operative;
- riceve e valuta le informazioni rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, incluse le segnalazioni (anche anonime, ove ammesse) pervenute tramite i canali previsti dal Regolamento WB;
- cura i flussi informativi con le funzioni aziendali competenti e con gli organi sociali;
- promuove iniziative di formazione e sensibilizzazione sul Modello.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e può avvalersi, sotto la propria responsabilità, del supporto di strutture interne o di consulenti esterni.

6.4 L'autonomia operativa e finanziaria dell'Organismo di Vigilanza

Per garantire la propria autonomia e indipendenza, l'OdV dispone di:

- un budget dedicato, approvato dall'Organo Amministrativo, proporzionato alle attività di vigilanza da svolgere;

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

- accesso diretto alla documentazione aziendale rilevante ai fini del Modello;
- adeguati flussi informativi da e verso le funzioni aziendali.

L'OdV valuta discrezionalmente, sotto la propria responsabilità, i flussi informativi e le segnalazioni ricevute, decidendo sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'Organo Amministrativo.

La documentazione ricevuta dall'OdV è conservata in uno specifico archivio, informatico e/o cartaceo, il cui accesso, conservazione e protezione sono curati dall'OdV nel rispetto della normativa vigente, con particolare riguardo alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

7. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE E ALL'ESTERNO

L'adozione del Modello prevede un percorso di informazione e formazione rivolto ai Destinatari, finalizzato, in generale, a far sì che esso sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che qualunque Destinatario possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello è articolata e differenziata per categoria di Destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- comunicazione ai Dipendenti della Società dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione su strumenti informativi interni (es. intranet aziendale) di una sezione dedicata, di carattere informativo e formativo;
- pubblicazione sul sito web della Società, ove presente, di un'informativa dedicata al Modello adottato e al sistema di segnalazione whistleblowing;
- organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali Destinatari del Modello, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del D.Lgs. 231/2001, del Modello adottato, del Codice Etico e del Regolamento WB;
- promozione di adeguate attività informative relative al Modello nei confronti dei Collaboratori, dei Consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e, in generale, dei soggetti terzi, secondo le modalità che saranno ritenute più opportune.

Sul sito web della Società, ove presente, sono resi disponibili almeno: il Codice Etico, una sintesi della Parte Generale del Modello, un'informativa sul sistema di segnalazioni (whistleblowing) con i

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

riferimenti ai canali attivi e alla relativa informativa privacy. Le Parti Speciali e la mappa dei rischi restano riservate.

8. I PRINCIPI E LE REGOLE ETICHE FONDAMENTALI

Il Modello 231 di Credici è ispirato ai principi e ai valori fondamentali contenuti nel Codice Etico della Società, tra cui:

1. **Centralità della formazione ed istruzione** La Società riconosce che non esiste progresso sociale ed economico senza la diffusione capillare dell'istruzione. L'apprendimento deve essere continuo e riguardare sia il personale interno sia i Lavoratori avviati o riavviati al mondo del lavoro.
2. **Centralità delle risorse umane** La Società riconosce la centralità delle risorse umane; per questo promuove un ambiente di lavoro volto allo sviluppo delle potenzialità e del talento dei propri Dipendenti, Collaboratori e Lavoratori somministrati. Credici gestisce le risorse umane secondo i principi di rispetto delle caratteristiche personali e professionali individuali, di pari opportunità e di merito, valorizzando l'esperienza e favorendo il passaggio della conoscenza.
3. **Correttezza e integrità morale** L'etica è uno dei capisaldi della Società. La comprensione e il rispetto di questi valori costituiscono un punto di riferimento fondamentale sia nei rapporti interni che in quelli esterni. Non è consentito attribuire vantaggi illeciti in cambio di regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia in nessuna tipologia di contrattazione e negoziazione. Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, seguendo regole di equità e imparzialità.
4. **Legalità, trasparenza e tracciabilità** Credici opera nel pieno rispetto della normativa vigente e dei provvedimenti delle Autorità di vigilanza. Le operazioni e le transazioni devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e tracciabili.
5. **Tutela della salute, sicurezza e ambiente di lavoro** La Società promuove un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, adottando misure di prevenzione, informazione e formazione adeguate.
6. **Protezione dei dati personali e delle informazioni riservate** Credici assicura il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e adotta misure organizzative e tecniche per garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni trattate.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conformare le proprie condotte a tali principi e alle regole operative delineate nel Modello, nelle Parti Speciali, nel Codice Etico, nel Regolamento WB e nelle ulteriori procedure aziendali.

Approvato per emendamento al MOG 231 con Delibera del 15.11.2025

La violazione di tali principi e regole, oltre a costituire fonte di responsabilità disciplinare o contrattuale per il singolo, può determinare una maggiore esposizione di Credici al rischio di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e, pertanto, è oggetto di particolare attenzione da parte dell'Organismo di Vigilanza e dell'Organo Amministrativo.

Entrata in vigore

Il presente Modello 231 – Parte Generale, come emendato con delibera dell'Organo Amministrativo del 15.11.2025, entra in vigore alla medesima data e sostituisce integralmente le versioni precedenti della Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Credici S.r.l. – Agenzia per il Lavoro.