

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Decreto Legislativo n.231 del 2001

PARTE GENERALE

REV	DATA	MODIFICHE	ORGANO APPROVANTE
00	17 ottobre 2018	Prima emissione	Consiglio d'amministrazione
01	13 luglio 2023	Aggiornamento	Amministratore Unico
02	22 maggio 2026	Aggiornamento	Consiglio d'amministrazione



Sommario

1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE	4
1.1 Il Decreto Legislativo n. 231, 8 giugno 2001	4
1.1.1 Ambito soggettivo e territoriale di applicazione del Decreto 231.....	5
1.1.2 Criteri di imputazione della responsabilità.....	6
1.1.3 Reati presupposto	7
1.2 Le sanzioni	8
1.3 Rappresentanza e partecipazione della Società al procedimento penale finalizzato all'accertamento dell'illecito amministrativo eventualmente contestato ex D. Lgs. 231/2001	11
1.4 Le misure cautelari	13
1.5 I requisiti e le modalità di attuazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo	14
1.5.1 Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo	15
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI OPENECONOMICS S.R.L.	16
2.1. Premessa	16
2.2. La Società	16
2.3 La Governance di OpenEconomics	17
2.4 Il Sistema Organizzativo	18
2.5 Procedure manuali e informatiche. Principi ispiratori del sistema di controllo interno.	20
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE OPENECONOMICS S.R.L.	21
3.1 Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione di OpenEconomics	21
3.2 Attività propedeutiche alla definizione del Modello	23
Assodata la presenza in OpenEconomics di tali presidi, sono state sviluppate le seguenti attività:	25
3.3 Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di OpenEconomics	25
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	28
4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	28
4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina	29
4.3 Revoca e cessazione dalla carica	30
4.4 Funzioni, attività e poteri dell'Organismo di Vigilanza	31
4.5 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza	34
4.6 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	38
5. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING	39
5.1 Il sistema interno di segnalazione delle violazioni Whistleblowing	39
5.1.1. Inquadramento sistematico	39
5.1.2 Misure di garanzia e protezione.....	42
6. CODICE ETICO	44
6.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico	44
6.2 Finalità del Codice Etico	45
7. FORMAZIONE - COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	46
7.1 I Destinatari del Modello	46
7.2 La comunicazione e diffusione del Modello e dei Protocolli connessi	46
7.3 La formazione e la sensibilizzazione sui principi del Modello e sui Protocolli connessi	47
8. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D.LGS. 231/01 ART. 6, C. 2, LETT. E)	49
8.1 Finalità del sistema disciplinare	49
8.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati e dirigenti	50
8.2.1 Violazioni disciplinari.....	50
8.2.2 Le sanzioni applicabili.....	52
8.3 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione, Sindaco e Organismo di Vigilanza	56
8.4 Misure nei confronti di altri destinatari	56
8.5 Ulteriori misure	57
9. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	58



Definizioni

“Attività sensibili”: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati-presupposto di cui al Decreto.

“CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società.

“Codice Etico”: codice di comportamento adottato dalla Società.

“Dipendenti”: soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro.

“D. Lgs n.231/2001” o **“Decreto”**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300» e s.m.i.

“Esponenti Aziendali”: amministratori e dipendenti.

“Fornitori”: i fornitori di beni ed i prestatori d'opera e servizi, di natura intellettuale e non, non legati alla Società da vincolo di subordinazione, ivi inclusi i consulenti.

“Incaricato di pubblico servizio”: colui che a qualunque titolo presta un “pubblico servizio” da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

“Modello”: modello di organizzazione e gestione previsto dall’art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

“Organi Sociali”: Assemblea, Consiglio di Amministrazione della Società e i loro componenti, nonché Sindaco Unico.

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

“PA”: Pubblica Amministrazione.



“Partner”: persone fisiche o giuridiche, con cui la Società pone in essere un rapporto di cooperazione commerciale contrattualmente regolato (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere).

“Pubblico ufficiale”: colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

“Società”: OpenEconomics S.r.l.

“Soggetti apicali”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

“Soggetti subordinati”: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali.

“Strumenti di attuazione del Modello”: tutte le disposizioni, i provvedimenti interni, gli atti e le procedure operative, quali ad es. statuto, deleghe e poteri, organigrammi, mansionario, procedure, disposizioni organizzative.

“Terze Parti”: Partner, Fornitori e più in generale coloro che collaborano con la Società pur non essendo legati da un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o di somministrazione.



1. FINALITÀ E PRINCIPI DI LEGGE

1.1 Il Decreto Legislativo n. 231, 8 giugno 2001

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, anche "Decreto 231" o "D.Lgs. 231/2001"), nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti collettivi derivante da reato. Si tratta di una nuova forma di responsabilità innovativa, poiché fino al 2001 gli enti potevano essere chiamati a rispondere solo in via solidale per le sanzioni pecuniarie inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La responsabilità prevista dal Decreto 231 è di genere "misto", poiché coniuga in sé aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. Sebbene l'ente risponda di un illecito definito formalmente come amministrativo, la contestazione e l'irrogazione delle relative sanzioni avvengono nell'ambito di un processo penale: l'autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero ed è il giudice penale che irroga la sanzione, in caso di accertamento della responsabilità dell'ente collettivo.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta e autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. Essa si aggiunge, e non si sostituisce, alla responsabilità individuale del soggetto agente.

Il principio cardine introdotto nell'ordinamento italiano dal Decreto 231 si traduce, quindi, nell'aver positivizzato – conferendogli un autonomo statuto normativo - un titolo di responsabilità dell'ente collettivo che vede riposto il suo primo elemento costitutivo nell'avvenuta commissione di un reato, nel suo interesse o vantaggio, da parte di:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente (c.d. "*soggetti in posizione apicale*");



- b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti all'altrui direzione").

Seguendo tale opzione di politica criminale, il Decreto affianca alla responsabilità penale personale del singolo individuo, autore del reato, (una responsabilità propria dell'ente che origina proprio dalla consumazione di tale fattispecie criminosa. Pertanto, il reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello: come illecito penale riferibile alla persona fisica che lo ha commesso e come fondamento oggettivo dell'illecito amministrativo riferibile all'ente.

Quanto alla natura della responsabilità del Decreto 231, nonostante la qualifica di responsabilità "amministrativa" che compare nel titolo del decreto, diverse sono le disposizioni che tuttavia evidenziano un impianto sostanzialmente penalistico dell'intero *corpus* legislativo, in quanto:

- la contestazione e la sanzione avvengono in sede penale;
- l'illecito dell'ente presuppone la commissione di un reato da parte di un soggetto appartenente alla struttura organizzativa dell'ente;
- le sanzioni applicabili possono includere anche misure interdittive di notevole gravità, fino alla chiusura dell'ente.

Il Decreto prevede, tuttavia, la possibilità per l'ente di escludere la propria responsabilità oppure di attenuare gli effetti sanzionatori derivanti dal suo accertamento, qualora dimostri di aver adottato e attuato efficacemente un Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello 231) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (artt. 6 e 7).

1.1.1 Ambito soggettivo e territoriale di applicazione del Decreto 231

Sono destinatari della disciplina gli "enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica".

Sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., CNEL).



L'art. 4 del Decreto disciplina i profili territoriali, prevedendo che gli enti con sede principale in Italia rispondono anche per i reati commessi all'estero (artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.), purché non vi proceda lo Stato nel cui territorio il reato è stato commesso.

1.1.2 Criteri di imputazione della responsabilità

L'art. 5 del Decreto 231 individua i “**criteri oggettivi di imputazione**” della responsabilità amministrativa da reato.

La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso “nell'interesse” o “a vantaggio” dell'ente. L'interesse, suscettibile di una valutazione *ex ante*, caratterizza la condotta del soggetto agente con una chiara indole soggettiva. Il vantaggio, invece, deve necessariamente essere valutato *ex post*, tenendo conto dell'effettivo beneficio che abbia tratto l'ente; ciò che conta è che dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica l'ente tragga un vantaggio;
- i soggetti agenti debbono essere persone poste in posizione apicale ovvero subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 del Decreto individuano i “**criteri soggettivi di imputazione**”, distinguendo tra reati commessi da soggetti apicali e reati commessi da soggetti sottoposti.

L'art. 6 traccia i profili di responsabilità dell'ente nel caso di fatti di reato posti in essere dai soggetti in posizione apicale, così come individuati nell'art. 5 c. 1 lett. a. L'ente, tuttavia, non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto di reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quello verificatosi;
- la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del modello è stata affidata a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (anche definito "Organismo di Vigilanza" – d'ora in poi anche solo “OdV”);
- le persone fisiche hanno potuto commettere il reato eludendo fraudolentemente il modello;



- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dell'ente.

Quanto alle condizioni che debbono ricorrere affinché l'ente possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (art. 5 c. 1 lett. b), l'art. 7 stabilisce, invece, che l'ente sia responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Anche in tal caso, l'adozione e l'efficace attuazione, prima della commissione del reato, di un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa specie di quello commesso dal soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza esclude la responsabilità dell'ente. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso, è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione del Modello Organizzativo.

1.1.3 Reati presupposto

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo l'elenco dei c.d. "reati presupposto" dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Tale elenco, inizialmente limitato, è stato progressivamente ampliato dal Legislatore anche (ma non solo) in occasione del recepimento di numerose Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.

Le fattispecie di reato cui si applica la disciplina in esame possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti macrocategorie:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- delitti contro la fede pubblica;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- delitti contro la vita e l'incolumità individuale;
- delitti contro la personalità individuale;
- reati e illeciti di abuso di mercato;

- delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- reati ambientali;
- reati di razzismo e xenofobia;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati tributari;
- reati di contrabbando;
- delitti contro il patrimonio culturale, nonché riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- delitti contro gli animali;
- reati transnazionali.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti e, quindi, specificatamente esaminati nel Modello, solo gli illeciti che sono oggetto di trattazione nelle singole Parti Speciali, sulla base delle risultanze dell'analisi di *risk assessment* che è stata condotta in via propedeutica alla redazione e alla revisione del presente MOGC, le cui risultanze sono compendiate nell'apposita matrice che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

1.2 Le sanzioni

Le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa, a seguito della commissione del reato presupposto di cui al paragrafo 1.1.4), sono disciplinate dagli articoli da 9 a 23 del Decreto 231 e sono le seguenti:



- **sanzioni pecuniarie (artt. 10 - 12):** si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'ente e hanno natura afflittiva e non risarcitoria. Dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria ne risponde solo l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune. Le sanzioni pecuniarie sono calcolate in base ad un sistema "per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille", la cui commisurazione viene determinata dal giudice sulla base: i) della gravità del fatto, ii) del grado di responsabilità dell'ente, iii) dall'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; il valore di ogni singola quota va da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37. L'importo di ogni quota viene determinato dal giudice tenendo in considerazione le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente; l'ammontare della sanzione pecuniaria, pertanto, viene determinata per effetto della moltiplicazione del primo fattore (numero di quote) per il secondo (importo della quota). L'articolo 12 del Decreto 231 prevede, inoltre, ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora ricorrano determinati presupposti, e segnatamente: i) la circostanza per cui l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; ii) l'aver cagionato un danno patrimoniale di particolare tenuità; iii) l'aver risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato o, comunque, l'essersi efficacemente adoperato in tal senso; iv) l'aver adottato e reso operativo un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- **sanzioni interdittive (artt. 13-17):** si applicano solo nei casi in cui sono espressamente previste dal Decreto 231 per alcune specifiche famiglie di reati presupposto e sono costituite da (art. 9, comma 2):
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
 - 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 l'ottenimento di prestazioni di un pubblico servizio; tale divieto può essere limitato anche a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.



Le sanzioni interdittive presentano la caratteristica di limitare o condizionare l'attività sociale, e nei casi più gravi arrivano a paralizzare l'ente (interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale); esse sono inoltre finalizzate a prevenire comportamenti connessi alla commissione di reati.

Tali sanzioni si applicano nei casi espressamente previsti dal Decreto 231 quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- i. l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti apicali o sottoposti e, in questo ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- ii. sussiste la reiterazione degli illeciti ai sensi dell'art. 20 del Decreto 231, che ricorre *“quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

Le sanzioni interdittive non trovano, invece, applicazione quando il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne abbia ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero quando il danno patrimoniale cagionato è particolarmente tenue.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto 231, l'applicazione è esclusa quando l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha: i) risarcito integralmente il danno e rimosso le conseguenze dannose o pericolose del reato (ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso); ii) eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; iii) messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno, in generale, una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni¹; in deroga alla temporalità è possibile l'applicazione in via definitiva delle sanzioni interdittive, nelle situazioni più gravi descritte nell'art. 16 del Decreto 231.

¹ L'art. 25 Decreto 231 prevede un innalzamento delle pene interdittive per i reati ivi previsti. La norma dispone testualmente che: *“Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b)”*.



Il giudice, tenendo conto dell'idoneità delle sanzioni a prevenire illeciti della stessa natura, ne determina tipo e durata, secondo i criteri previsti anche per la commisurazione delle sanzioni pecuniarie.

- **Confisca (art. 19):** è una sanzione autonoma e obbligatoria che si applica con la sentenza di condanna nei confronti dell'ente, e ha per oggetto il prezzo o il profitto del reato (salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato), ovvero, se ciò non è possibile, somme di denaro o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato. Restano salvi i diritti acquisiti dal terzo in buona fede. Lo scopo è quello di impedire che l'ente sfrutti comportamenti illeciti ai fini di "lucro". L'art. 53 del Decreto 231 prevede la possibilità di disporre il sequestro preventivo finalizzato alla confisca dei beni dell'ente che costituiscono il prezzo o il profitto del reato in presenza delle condizioni di legge; si applica la procedura prevista dagli artt. 321 e seguenti del codice di procedura penale in tema di sequestro preventivo.
- **Pubblicazione della sentenza (art. 18):** può essere disposta quando all'ente viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale. La pubblicazione – in uno o più giornali, per estratto o per intero – è a spese dell'ente, ed è eseguita dalla cancelleria del giudice. La finalità è quella di portare a conoscenza del pubblico la sentenza di condanna e rafforzarne la funzione deterrente.

1.3 Rappresentanza e partecipazione della Società al procedimento penale finalizzato all'accertamento dell'illecito amministrativo eventualmente contestato ex D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni descritte nel paragrafo precedente possono essere applicate dal Giudice qualora accerti la responsabilità dell'ente all'esito del procedimento penale incardinato nei suoi confronti. In base a quanto previsto dalla legge, il processo a carico dell'ente è, di norma, riunito a quello promosso nei confronti della persona fisica ritenuta autrice del reato presupposto. In tale contesto, il Legislatore ha previsto che l'ente prende parte al procedimento penale che lo vede coinvolto mediante il proprio rappresentante legale, salvo che quest'ultimo risulti, a sua volta, imputato del medesimo reato da cui dipende l'illecito amministrativo contestato all'ente.

Pertanto, qualora la Società sia indagata o imputata nell'ambito di un procedimento penale volto ad accertare la sussistenza di un illecito amministrativo addebitato, essa partecipa al procedimento penale tramite uno dei due propri rappresentanti legali – segnatamente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato –, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del Decreto.

Tale soggetto esercita i poteri di rappresentanza processuale, provvedendo in particolare:

- alla nomina del difensore di fiducia della Società;
- alla sottoscrizione della dichiarazione di costituzione dell'ente nel procedimento penale.

Al fine di prevenire e gestire eventuali situazioni di incompatibilità o di possibili situazioni di conflitto di interesse, Openeconomics dispone, in via generale, che:

- nell'ipotesi in cui a uno dei due legali rappresentanti sia formalmente contestato di aver commesso, anche in concorso, il reato presupposto da cui dipende l'illecito amministrativo contestato all'ente – e ciò anche nell'ambito di un procedimento penale connesso –, egli deve astenersi dall'esercitare i poteri di rappresentanza (ivi inclusi il rilascio della nomina del difensore di fiducia della Società e la sottoscrizione della dichiarazioni di costituzione nel procedimento penale), consentendo che tali funzioni siano esercitate dall'altro rappresentante che non versa in una situazione di incompatibilità;
- qualora entrambi i legali rappresentanti risultino indagati o imputati per il medesimo reato presupposto dell'illecito amministrativo contestato all'Ente, il Consiglio di Amministrazione – con l'astensione dal voto del Presidente e dell'Amministratore Delegato – deve deliberare il conferimento di un mandato *ad hoc* ad un procuratore, che rappresenti la Società nel procedimento penale pendente a suo carico e provveda nelle forme dell'art. 39 del Decreto 231;
- nell'ipotesi in cui tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione siano indagati o imputati per lo stesso reato presupposto da cui dipende la responsabilità della Società, è compito dell'Assemblea la designazione del procuratore *ad hoc*.

Quest'ultimo: i) deve essere individuato tra soggetti interni o esterni all'organizzazione aziendale; ii) non deve trovarsi in conflitto di interessi rispetto alle circostanze, oggettive e soggettive, sottese alla contestazione dell'illecito amministrativo; iii) non deve essere coinvolto, in alcuna veste, nell'ambito del procedimento penale.

Le previsioni sopra descritte sono state introdotte nel presente Modello, in via cautelativa e preventiva, in conformità all'insegnamento pronunciato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. Cass. Pen., Sez. III, 22/03/2023, n. 32110; Cass. Pen., Sez. V, 13/09/2023, n. 3196; Cass. Pen., Sez. II, 31/01/2024, n. 13003), che ha ribadito la necessità di assicurare una rappresentanza effettiva, autonoma e priva di conflitti dell'ente nel procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001.

1.4 Le misure cautelari

Il Decreto 231 prevede la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, comma 2, anche in via cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di tutela anticipata nel corso del procedimento penale, potendo essere applicate nei confronti di un soggetto sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Le misure cautelari possono essere disposte dal Giudice, su richiesta del Pubblico Ministero, al ricorrere di determinate condizioni. L'art. 45 del Decreto 231 individua i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari, richiedendo: i) la presenza di "gravi indizi" in ordine alla responsabilità dell'ente per un illecito amministrativo dipendente da reato; ii) il pericolo "concreto" che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Giudice, nel verificare le esigenze cautelari, deve accertare che sussista un pericolo concreto e attuale che l'ente possa commettere ulteriori illeciti della stessa natura. Tale valutazione si traduce in una prognosi di *periculum*, fondata su elementi specifici e verificabili.

Quanto ai criteri di scelta delle misure interdittive (art. 46 del Decreto 231), il legislatore ha richiamato i principi di:

- proporzionalità, rispetto alla gravità del fatto e alla sanzione che potrà essere irrogata;
- adeguatezza, in relazione alle concrete esigenze cautelari;
- gradualità, affinché la misura adottata sia la meno gravosa tra quelle idonee a soddisfare le esigenze cautelari del caso concreto.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune specificità. In particolare, il Giudice, ricevuta la



richiesta del Pubblico Ministero, fissa un'udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura a cui partecipano, il Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore.

1.5 I requisiti e le modalità di attuazione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Ai sensi dell'art.6, comma 2, del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni del Modello.

L'art. 7 del Decreto stabilisce che il Modello, in relazione alle dimensioni e alla natura dell'attività, deve assicurare il rispetto della legge e la tempestiva individuazione delle situazioni di rischio. La sua efficacia richiede verifiche periodiche, aggiornamenti in caso di modifiche organizzative o violazioni rilevanti, nonché la presenza di un adeguato sistema disciplinare.

Il Decreto 231 prevede che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 231. Per gli enti di piccole dimensioni, il compito di vigilanza possa essere svolto direttamente dall'organo dirigente.

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello devono essere effettuati nelle seguenti ipotesi:

- i) quando vi sia un mutamento dell'organizzazione e/o dell'organigramma aziendale;
- ii) a seguito di cambiamenti dell'operatività societaria, nonché delle attività e dei processi attraverso i quali la stessa si estrinseca;
- iii) qualora siano rilevate violazioni delle prescrizioni o carenze nei controlli;
- iv) in caso di introduzione di nuove fattispecie di reato nel catalogo dei reati-presupposto o di modifiche normative che amplino l'ambito applicativo del Decreto 231.



1.5.1 Le Linee Guida di Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 6, comma 3, del Decreto 231, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare le proprie osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire reati entro trenta giorni.

La prima Associazione rappresentativa di categoria a elaborare un documento di indirizzo per la costruzione dei Modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato le *"Linee Guida per la costruzione di modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001"* (di seguito, anche solo "Linee Guida") costantemente aggiornate sino all'ultima versione del giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria rappresentano, pertanto, un riferimento fondamentale per la corretta costruzione di un Modello. Esse individuano una metodologia di costruzione che deve muovere dall'analisi del contesto operativo interno ed esterno dell'ente (ad esempio struttura organizzativa, dimensioni, settore di attività, contesto territoriale), individuando le aree a rischio di commissione dei reati-presupposto e prevedendo misure di controllo idonee a prevenirli.

Il Modello deve essere personalizzato (si parla, infatti, di modelli *tailor made*), ossia calibrato sulla realtà operativa e organizzativa della Società, pur nel rispetto delle linee di indirizzo generali fornite dalle associazioni di categoria.

Le Linee Guida di Confindustria prevedono, in estrema sintesi, che la Società per attivare un sistema di valutazione dei rischi coerente con i requisiti previsti dal Decreto 231 debba: i) dettagliare gli ambiti di attività ovvero i settori aziendali in cui sia possibile la realizzazione dei reati presupposto; ii) provvedere alla valutazione, costruzione ed adeguamento del sistema di controlli preventivi che permetta di ridurre il rischio di commissione dei reati. Alle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria Openeconomics si è ispirata e confermata nella costruzione del presente Modello Organizzativo.



2. IL MODELLO DI GOVERNANCE ED IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI OPENECONOMICS S.R.L.

2.1. Premessa

OpenEconomics ha scelto volontariamente di adottare il presente Modello, condividendone le finalità preventive e riconoscendone l'utilità quale strumento di tutela e garanzia.

La Società è consapevole che l'adozione del Modello sia un'importante opportunità per analizzare, aggiornare e rafforzare i propri processi decisionali e operativi, nonché i relativi sistemi di controllo, nella prospettiva di consolidare i principi di correttezza, integrità e trasparenza che da sempre contraddistinguono la gestione aziendale.

Per comprendere appieno le motivazioni sottese alla scelta di focalizzare le verifiche del *risk assessment* su determinate aree di attività, occorre, preliminarmente, illustrare le caratteristiche e le attività svolte da OpenEconomics e della relativa struttura organizzativa.

2.2. La Società

OpenEconomics è una società a responsabilità limitata, costituita nel luglio del 2013, che supporta istituzioni e imprese nella progettazione di politiche e progetti di investimento e nell'integrazione di capitale pubblico e privato a supporto della transizione energetica e dello sviluppo inclusivo.

In particolare, l'oggetto sociale comprende e sottende lo svolgimento delle seguenti attività:

- la consulenza finalizzata alla valutazione di politiche, programmi e progetti d'investimento per soggetti pubblici e privati, tipicamente attraverso le tecniche e i principi dell'analisi finanziaria, dell'analisi dei costi-benefici, della valutazione delle opzioni reali, dei modelli di equilibrio economico generale e delle matrici di contabilità sociale;
- la certificazione, rendicontazione e monitoraggio di investimenti finanziati di sovvenzioni pubbliche e/o fondi privati;
- la produzione di software di simulazione e altri applicativi basati su modelli economici, econometrici, ecologici, sociali e matematici;



- le attività di ricerca, formazione, editoria e convegnistica nel campo delle discipline economiche e sociali.
- Muovendosi in tali ambiti, l'azienda ha così maturato una vasta esperienza nello sviluppo di analisi approfondite sugli effetti economici, sociali e ambientali di progetti complessi, con una particolare attenzione al contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla crescita inclusiva e resiliente.

La Società ha sede legale in Roma, ove è stabilito il suo *headquarter*, e negli ultimi anni ha avviato due ulteriori unità operative nel comune di Rende (CS) e di Milano.

2.3 La Governance di OpenEconomics

Il modello di governance di OpenEconomics e, in generale, l'intero sistema organizzativo della Società sono strutturati in modo da assicurare l'attuazione delle strategie aziendali e il conseguimento degli obiettivi definiti dagli organi sociali.

Il modello di *governance* attuato da OpenEconomics è declinato secondo un sistema tradizionale, composto dai seguenti organi:

- Assemblea, a cui spettano le decisioni sugli atti e sugli indirizzi di maggior rilievo, nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo;
- Consiglio di Amministrazione, investito dei poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti volti all'attuazione e al raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione di quelli che sono riservati – dalla legge o dallo Statuto – all'Assemblea;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione, a cui spetta la rappresentanza legale della Società di fronte a terzi ed in giudizio, nonché l'uso della firma sociale, conformemente a quanto stabilito all'art. 17.1 dello Statuto di OpenEconomics. Inoltre, il Presidente cura la gestione delle relazioni di alto profilo con gli *stakeholder* istituzionali (pubblici e privati) e supervisiona l'andamento dei processi di vendita e della strategia commerciale;
- Amministratore Delegato, il quale si pone al vertice della struttura organizzativa aziendale, cura gli indirizzi strategici di OpenEconomics e dà attuazione ai programmi ed alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione. All'Amministratore Delegato sono conferiti, tra l'altro, i seguenti poteri: a) l'utilizzo della firma sociale; b) la rappresentanza processuale attiva e passiva della Società in ogni ordine e grado di



giurisdizione; c) la formalizzazione della candidatura della Società per la partecipazione a bandi di gara di qualsiasi genere anche con la possibilità di ottenere erogazioni di denaro a fondo perduto e/o finanziamenti a tasso agevolato; d) compiere le operazioni bancarie, quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, l'apertura e la chiusura di conti correnti societari, la richiesta e l'accettazione di affidamenti, finanziamenti e factoring, l'emissione di titoli di credito su conti correnti societari, nonché compiere e/o autorizzare le disposizioni di pagamento entro i propri poteri di spesa. Al contempo, l'Amministratore riveste il ruolo di datore di lavoro ai fini della sicurezza ai sensi dell'art 2, lettera b) del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81;

- Organo sindacale, che si identifica nel l Sindaco unico, al quale spetta il compito di vigilare sull' osservanza della legge e dell'atto costitutivo nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.
- Società di revisione a cui è affidata, conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente, l'attività di revisione dei conti.

Tale assetto di *governance* è definito in coerenza con la dimensione, la complessità e la natura delle attività della Società e costituisce un elemento fondamentale del sistema di controllo interno e del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sempre sul punto, merita segnalare che la Società – in un'ottica di costante e progressivo rafforzamento del proprio apparato di *compliance* - ha istituito e designato la figura dell'*Internal Auditor*, che svolge funzioni di controllo di terzo livello finalizzate (i) a valutare l'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno e Gestione del Rischio ("SCIGR") e (ii) a fornire informazioni e suggerimenti utili all'organo gestorio, supportandolo nella valutazione e nell'adozione delle azioni di miglioramento.

2.4 Il Sistema Organizzativo

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo e, dall'altro lato, la massima efficienza ed efficacia dell'organizzazione aziendale, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il sistema organizzativo aziendale è definito in modo formale e trasparente, così da



assicurare una chiara identificazione delle competenze, delle responsabilità e delle linee di dipendenza gerarchica di tutte le Funzioni che compongono la struttura della Società, a loro volta articolate in Unità Organizzative.

Al fine di rendere immediatamente comprensibile il ruolo e le responsabilità di ciascun soggetto nell'ambito dei processi aziendali, decisionali e operativi, la Società adotta e costantemente aggiorna un organigramma che rappresenta graficamente la struttura organizzativa, fotografata nella sua attualità.

Nell'organigramma, in particolare, sono specificate:

- le Funzioni e le Unità (afferenti alle prime, delle quali rappresentano una ramificazione) in cui si si suddivide l'organizzazione aziendale;
- le linee di dipendenza gerarchica delle articolazioni aziendali;
- i soggetti che operano nelle singole Funzioni ed Unità ed il relativo ruolo organizzativo.

L'organigramma aziendale, unitamente al Funzionigramma, che descrive nel dettaglio la struttura organizzativa e le peculiarità costitutive dei processi/sottoprocessi aziendali, sono predisposti dalla Società e sono oggetto di costante e puntuale aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

Entrambi i documenti appena accennati vengono pubblicizzati e diffusi alla popolazione aziendale, con modalità tali da assicurarne un'effettiva e capillare conoscenza.

Per ogni Funzione e Unità Organizzativa sono formalmente definiti compiti, obiettivi e responsabilità, in coerenza con il principio di separazione delle funzioni ("*Segregation of Duties*"), secondo il quale nessun soggetto può gestire in autonomia un intero processo e, in particolare, l'autorizzazione, l'esecuzione ed il controllo di un'operazione devono essere attribuiti a soggetti diversi.

In generale, l'attribuzione di ruoli, poteri e responsabilità deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:

- i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti, formalizzati e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma devono essere attribuiti in coerenza con le

responsabilità organizzative assegnate.

2.5 Procedure manuali e informatiche. Principi ispiratori del sistema di controllo interno.

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la Società adotta un insieme di procedure operative, sia manuali che informatiche, volte a regolare lo svolgimento delle attività aziendali e a garantire la corretta applicazione dei principi di controllo interno.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole operative di riferimento per i processi aziendali interessati, definendo modalità di esecuzione, responsabilità, flussi informativi e livelli di autorizzazione.

Con riferimento alle procedure informatiche, i principali processi gestionali, in particolare nell'area amministrativo – contabile, sono supportati da applicativi informatici certificati e validati prima del rilascio, in grado di assicurare elevati standard di affidabilità, tracciabilità e conformità alle normative vigenti.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- a) garantire la separazione dei compiti attraverso il coinvolgimento di più soggetti e la contrapposizione di funzioni, in modo da prevenire conflitti di interesse e garantire un efficace controllo reciproco;
- b) assicurare che ogni operazione, transazione o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua rispetto alle politiche aziendali e agli obiettivi del Modello;
- c) adottare di misure idonee a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni effettuate e a consentire la tracciabilità delle attività aziendali.

Tutte le procedure, oltre ad essere diffuse e pubblicizzate presso le Funzionali aziendali interessate attraverso specifica comunicazione e formazione, vengono raccolte e poste a disposizione di tutti i soggetti aziendali attraverso la piattaforma informatica aziendale, in modo da garantirne l'effettiva conoscenza e applicazione.



3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE OPENECONOMICS S.R.L.

3.1 Funzione del Modello di Organizzazione e Gestione di OpenEconomics

Il presente Modello perfeziona e integra il complesso di norme di condotta, principi, *policy* e procedure della Società. Esso coordina e rafforza gli strumenti organizzativi e i controlli interni esistenti, introducendo prescrizioni conformi alle finalità del Decreto 231 e finalizzate a prevenire la commissione dei reati ivi contemplati. Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la costruzione di un sistema organico e strutturato di procedure e l'adozione di un adeguato Sistema di Controllo Interno (SCI).

Il Modello si prefigge di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di OpenEconomics che la commissione di un reato (o anche il tentativo) - anche se effettuata a vantaggio o nell'interesse della Società - rappresenta una violazione del Modello e dei principi e delle disposizioni in esso contenuti, e costituisce un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei confronti dell'autore del reato, ma anche nei confronti di OpenEconomics;
- individuare i comportamenti che sono condannati da OpenEconomics, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, alle norme e regole di condotta cui la Società intende ispirarsi e attenersi nella conduzione della propria attività aziendale;
- monitorare i processi a rischio, definendo interventi tempestivi per prevenire e impedire la commissione dei reati.

Al fine di definire il Modello e prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto 231 sono state poste in essere le seguenti attività:

- identificazione delle aree che presentano un rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231, attraverso un'approfondita analisi delle attività svolte, delle procedure adottate e dei controlli esistenti, della prassi e dei livelli autorizzativi (cd. "Risk Assessment");
- individuazione dei rischi potenziali e delle possibili occasioni e modalità di

- commissione di reati nell'interesse o a vantaggio di OpenEconomics;
- valutazione del SCI ai fini del relativo aggiornamento in modo da garantire: i) l'esistenza di procedure formalizzate; ii) l'esistenza di un sistema di poteri e di livelli autorizzativi formalizzati e coerenti con le responsabilità organizzative assegnate; iii) l'attuazione e l'osservanza del principio di separazione delle funzioni; iv) la trasparenza, la congruenza e la verificabilità *ex post* della documentazione relativa a ciascuna operazione/attività/transazione aziendale, nonché dei comportamenti assunti da ciascun esponente di OpenEconomics nell'ambito dei processi identificati come sensibili al rischio di commissione dei reati presupposto; v) l'esistenza di adeguati meccanismi specifici di controllo e di monitoraggio dell'attività aziendale;
 - identificazione dell'Organismo di Vigilanza, al quale sono stati attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello. Là dove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale, l'Organismo di Vigilanza può proporre eventuali modifiche del Modello e riferisce periodicamente agli organi sociali in merito all'attività svolta;
 - definizione dei flussi informativi e di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte del medesimo organo, al fine di facilitarne lo svolgimento dell'attività di vigilanza;
 - definizione, in ossequio alle prescrizioni del Decreto 231, di uno specifico sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle regole comportamentali e di controllo indicate nel Codice Etico e nel Modello;
 - previsione di un'attività di diffusione, sensibilizzazione, formazione e informazione, a tutti i livelli aziendali, nonché nei confronti di quanti operano in nome e per conto di OpenEconomics, finalizzata a garantire l'effettiva conoscenza del Modello e del Codice Etico, nonché dei processi e delle procedure interne atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio e a favorire l'adesione alle stesse;
 - istituzione di un sistema di segnalazione ed emersione delle condotte illecite poste in essere ed apprese nel contesto dell'organizzazione aziendale (sistema *Whistleblowing*), che si fonda sull'attivazione e sull'operatività dei canali interni, mediante i quali è possibile effettuare segnalazioni in forma scritta e orale. Tale sistema è stato implementato in conformità a quanto previsto dal cd. Decreto *Whistleblowing* (n. 24/2023), con specifico riferimento al rispetto del principio di riservatezza, all'imposizione del divieto di ritorsione ed all'inserimento di un apparato sanzionatorio volto a punire la mancata osservanza delle disposizioni del Decreto *Whistleblowing* e delle regole che OpenEconomics ha introdotto volte a disciplinare



l'utilizzo dei canali interni di segnalazione.

3.2 Attività propedeutiche alla definizione del Modello

OpenEconomics S.r.l. ha ritenuto essenziale e conforme alla propria politica aziendale adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto 231, affinché tutti coloro che operano al suo interno osservino, nello svolgimento delle proprie attività e prestazioni, comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso.

Nella costruzione del proprio Modello, la Società si è basata, oltre che sulle prescrizioni del Decreto 231, sulle Linee Guida di Confindustria che, come già accennato, contengono indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e per l'attuazione dei Modelli Organizzativi.

Si riportano, di seguito, le fasi che hanno scandito il lavoro di individuazione delle aree a rischio reato, sulle quali è stato predisposto il Modello di OpenEconomics.

Le **attività di risk assessment** – svolte da un Gruppo di Lavoro composto da consulenti esterni ai quali è stato affidato uno specifico incarico – hanno consentito attraverso l'analisi della organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali di individuare le aree potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto 231. L'attività ha preso avvio dall'esame della documentazione aziendale disponibile ed è stata integrata tramite lo svolgimento di interviste al personale di tutte le Funzioni della Società.

L'analisi dei potenziali rischi si è incentrata sul discernimento delle possibili modalità di commissione dei reati rilevanti ex Decreto 231 nelle diverse aree aziendali, tenendo in considerazione anche i dati di settore e quelli relativi alla storia dell'ente.

Sulla base del *risk assessment* effettuato, e in ragione della specifica operatività di OpenEconomics, sono state individuate le attività a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231.

Conclusa tale attività, è stata predisposta una matrice dei rischi, parte integrante del presente Modello, che evidenzia l'allocatione dei diversi rischi di realizzazione dei reati presupposto nella struttura organizzativa di OpenEconomics.

Il documento in questione è periodicamente revisionato e aggiornato dalla Società, sì da



recepire le modifiche:

- legislative che ciclicamente impattano sul catalogo dei reati presupposto ex artt. 24 e 25 del Decreto 231;
- organizzative e/o operative che intervengano nella struttura della Società.

Completata la fase di *risk assessment*, si è provveduto alla **valutazione dei presidi già esistenti** nei processi e nelle attività a rischio, al fine di esprimere il successivo giudizio di idoneità degli stessi in relazione alla prevenzione dei rischi reato.

Nella valutazione sono stati considerati la normativa, le procedure e dei sistemi di controllo già esistenti e operanti nella Società, ritenuti idonei a prevenire reati e comportamenti illeciti, compresi quelli previsti dal Decreto 231.

In tale ambito, la Società ha tenuto conto anche delle procedure interne di segnalazione di condotte illecite (*whistleblowing*), in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, quale ulteriore presidio del sistema dei controlli interni e della cultura dell'etica aziendale.

L'analisi del Sistema di Controllo Interno è stata effettuata per verificare in particolare:

- l'esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;
- l'esistenza e l'adeguatezza di regole e procedure già in essere per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di tracciabilità degli atti, di oggettivazione del processo decisionale e di previsione di adeguati punti di controllo;
- il rispetto e l'attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- l'esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale;
- l'esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio sulle attività "critiche" in relazione al Decreto 231;
- la tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi.



Assodata la presenza in OpenEconomics di tali presidi, sono state sviluppate le seguenti attività:

- definizione, formalizzazione e pubblicizzazione di ruoli, funzioni, responsabilità e poteri in un'ottica di prevenzione dei fatti di reato richiamati dal Decreto 231;
- formalizzazione e definizione di specifiche procedure;
- formalizzazione e definizione del Codice Etico;
- identificazione dell'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomia e indipendenza rispetto al vertice aziendale, con il compito di verificare l'effettività e l'efficacia del Modello, in un'ottica di prevenire i reati ex ante, nonché di disciplinare i flussi di segnalazione;
- predisposizione di un sistema sanzionatorio e disciplinare applicabile nei confronti degli esponenti della Società e, più in generale, di tutti quei soggetti che agiscono per conto di OpenEconomics.

Sulla base dei risultati ottenuti nella fase precedente e del confronto con un modello teorico di riferimento – coerentemente con il Decreto 231, le Linee Guida e le migliori pratiche nazionali ed internazionali –, la Società ha implementato alcuni ulteriori specifici protocolli volti a presidiare le principali attività e processi aziendali che possano astrattamente consentire la realizzazione delle fattispecie di reato presupposto.

Da ciò ne consegue che ogni area e attività a rischio di realizzazione reato rilevante ai sensi del Decreto 231 è governata da uno o più protocolli specifici, richiamati nelle sezioni di Parte Speciale del Modello, nonché dai principi del Codice Etico e dagli ulteriori documenti operativi (quali procedure, *policy*, linee guida, istruzioni, ecc.), frutto dell'esercizio dell'autonormazione privata, che orientano e puntellano la realizzazione di specifici processi operativi. Documenti, questi, che rilevano in un'ottica special-preventiva, anche se non espressamente menzionati nel corpo narrativo della Parte Speciale.

3.3 Struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo di OpenEconomics

Tutte le attività indicate al paragrafo che precede (§ 3.2) hanno contribuito alla stesura del presente Modello, che è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale descrive:



- il quadro normativo di riferimento;
- la realtà aziendale di OpenEconomics, ossia il sistema di *governance* e l'assetto organizzativo;
- la metodologia impiegata per l'analisi delle attività sensibili e la *gap analysis*;
- le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, con particolare riferimento all'individuazione e alla nomina del soggetto preposto a ricoprirne il ruolo, nonché ai poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- il sistema interno *Whistleblowing*, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- il sistema disciplinare ed il relativo apparato sanzionatorio, applicabile a tutti i Destinatari del Modello, per la violazione delle norme del Codice Etico e di quelle definite internamente dalla Società;
- il piano di comunicazione e di formazione volto a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni contenute nel Modello;
- i criteri di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

La Parte Speciale, invece, individua per ciascuna area di rischio:

- le fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto 231 che OpenEconomics ha ritenuto essere potenzialmente a rischio in ragione delle caratteristiche della propria attività;
- i processi e le attività aziendali "sensibili" rilevanti;
- i principi di comportamento da adottare in relazione alle attività aziendali "sensibili" individuate;
- i presidi di controllo da applicare in relazione alle attività aziendali "sensibili" individuate.

In relazione all'esecuzione delle singole attività sensibili, i soggetti coinvolti devono inderogabilmente:

- rispettare il principio della segregazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- rispettare la normativa aziendale (es. procedure e *policy* aziendali);
- attenersi al sistema dei poteri in vigore, in linea con le responsabilità organizzative assegnate;
- garantire la tracciabilità e verificabilità *ex post*, in modo da assicurare la ricostruzione



delle fonti, delle informazioni e dei controlli effettuati;

- rispettare i principi di comportamento e i presidi di controllo specifici, previsti dalle Parti Speciali del Modello e dal Codice Etico.

Formano, altresì, parte integrante e sostanziale del Modello di OpenEconomics:

- il Codice Etico, che esprime gli impegni e le responsabilità etiche che la Società assume nella conduzione degli affari e delle attività aziendali;
- il sistema di deleghe, poteri di firma e procure, volto a garantire una chiara e trasparente rappresentazione del processo decisionale e gestionale;
- le procedure formalizzate, che disciplinano le modalità operative nelle aree a rischio;
- il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello o del Codice Etico.



4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto 231, l'Organismo di Vigilanza (d'ora in poi anche solo "Organismo" o "OdV") ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di promuoverne il costante e tempestivo aggiornamento, ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 (agli artt. 6 e 7), dalla Relazione di accompagnamento allo stesso e dalle Linee Guida di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza di OpenEconomics risponde ai seguenti requisiti:

i) **autonomia e indipendenza.**

A tal fine si prevede che:

- le attività di controllo poste in essere dall'OdV non sono sottoposte ad alcuna forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di soggetti interni ad OpenEconomics;
- l'OdV riporta direttamente al vertice aziendale, ossia al Consiglio di Amministrazione, con la possibilità di riferire direttamente al Socio;
- lo stesso non esercita compiti o funzioni operative, né partecipa a decisioni gestionali e attività operative, e ciò al fine di tutelare e garantire l'obiettività e l'imparzialità del suo giudizio;
- è vietato all'OdV – salvo il preesistente rapporto di lavoro subordinato (laddove venga designato un soggetto interno all'organizzazione aziendale) – intrattenere con la Società e/o con il vertice aziendale (ad esempio con un componente del Consiglio di Amministrazione) rapporti di natura economico-finanziaria significativi tali da comprometterne l'indipendenza; è dotato di un *budget* autonomo e di risorse finanziarie adeguate allo svolgimento delle proprie attività;
- adotta e definisce le regole di funzionamento all'interno di un proprio regolamento;

ii) **professionalità:** la professionalità è assicurata dalle competenze dei membri



dell'OdV, come meglio indicato *infra*. A ciò si aggiunge che l'OdV, nello svolgimento delle proprie attività, ha la facoltà di avvalersi, con assoluta autonomia decisionale e di *budget*, del supporto delle risorse interne e di consulenti esterni qualificati;

iii) **continuità di azione:** requisito soddisfatto in quanto l'Organismo di Vigilanza costituisce un organo *ad hoc* dedicato esclusivamente alle attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Tramite la costante interazione con la Società, lo svolgimento di riunioni periodiche e l'esercizio *on-going* di attività di studio e approfondimento conoscitivo l'OdV garantisce, infatti, la regolare e tempestiva esecuzione delle funzioni di vigilanza.

La nomina dei componenti dell'OdV di OpenEconomics è condizionata al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e assenza di conflitti di interessi, da intendersi nei medesimi termini previsti dalla legge per gli amministratori.

A seguito della sua designazione il vertice aziendale verifica periodicamente la permanenza in capo ai componenti dell'Organismo di Vigilanza dei suddetti requisiti e condizioni di operatività.

4.2 Composizione dell'Organismo di Vigilanza e nomina

Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza.

I membri dell'Organismo sono scelti tra soggetti qualificati in ambito legale (con particolare riguardo alle competenze giuridiche di tipo penalistico), organizzativo, amministrativo o contabile, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed in possesso dei requisiti di indipendenza e di autonomia. Ciascun componente dell'Organismo deve avere un profilo professionale e personale tale da garantire l'imparzialità di giudizio, autorevolezza ed eticità della condotta.

L'Organismo, si ribadisce, è privo di deleghe gestionali e di compiti di carattere operativo all'interno della Società che possano determinare situazioni di conflitto con i compiti e le attività al medesimo attribuiti. I componenti dell'OdV devono essere esenti da cause di incompatibilità e da situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, tali da comprometterne l'indipendenza e la libertà di azione.



OpenEconomics, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, dagli indirizzi ricavabili dalla dottrina e dalla giurisprudenza, dalla prassi e dalle Linee Guida di Confindustria, ha optato per una composizione monocratica dell'Organismo di Vigilanza. La durata dell'incarico è fissata mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina ed alla revoca del componente dell'Organismo mediante delibera. La revoca può avvenire esclusivamente per giusta causa, come ad esempio la perdita dei requisiti di onorabilità, indipendenza o professionalità, o per grave inadempimento dei doveri connessi all'incarico.

In caso di cessazione anticipata, il Consiglio provvede tempestivamente alla nuova nomina. Al momento della nomina, il Consiglio di Amministrazione determina il compenso spettante all'Organismo di Vigilanza e assicura allo stesso la disponibilità di un *budget* autonomo e adeguato, tale da consentirgli di operare in piena autonomia e con gli strumenti necessari per un efficace svolgimento dei propri compiti.

4.3 Revoca e cessazione dalla carica

Il Consiglio di Amministrazione può revocare in qualsiasi momento per giusta causa il membro dell'Organismo di Vigilanza.

Il membro dell'Organismo di Vigilanza – o, qualora ne venisse in futuro adottata la forma plurisoggettiva, i relativi membri – decade automaticamente dalla carica assunta là dove venga meno, uno o più, dei requisiti sussistenti al momento della nomina (ad esempio, l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda il componente inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti la sua assenza per un periodo superiore a sei mesi, la condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici, in caso di sopravvenuta incapacità o incompatibilità, etc.).

Qualora sopraggiungano cause di incompatibilità in relazione al componente dell'Organismo, costui – ovvero anche altro soggetto che ne venga a conoscenza – è tenuto a darne tempestiva comunicazione formale al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo, dopo aver sentito l'interessato ed esperito le opportune verifiche, fissa un termine, non inferiore a 30 giorni, entro il quale la situazione di incompatibilità deve cessare. Decorso inutilmente tale termine, il CdA dichiara la decadenza del componente e avvia le opportune iniziative per la nomina del proprio successore.



Per “giusta causa” di revoca dell’incarico si intende, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. l’attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili con i requisiti di autonomia di iniziativa e di controllo, indipendenza e continuità d’azione;
2. un grave inadempimento dei doveri propri dell’Organismo di Vigilanza;
3. l’emissione di una sentenza di condanna a carico della Società – anche non passata in giudicato - per uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 ovvero un procedimento penale concluso tramite il cosiddetto “patteggiamento”, ove risulti dagli atti “l’omessa” o “insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall’art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
4. una sentenza di condanna irrevocabile, a carico del componente dell’OdV, comportante l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

La cessazione della carica per scadenza del mandato ha effetto dal momento in cui l’Organismo di Vigilanza viene ricostituito. La cessazione dalla carica potrà altresì avvenire per rinuncia, decadenza, revoca o morte. Il membro dell’Organismo di Vigilanza che rinuncia volontariamente all’incarico è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di almeno tre mesi, affinché si provveda alla sua tempestiva sostituzione. In caso di rinuncia, decadenza, revoca o morte il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla sostituzione del componente cessato dalla carica, garantendo la continuità operativa dell’Organismo di Vigilanza.

4.4 Funzioni, attività e poteri dell’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza esercita le proprie funzioni in piena autonomia e indipendenza.

Nell’esercizio delle proprie funzioni l’OdV ha libero accesso a tutte le informazioni, ai documenti e ai dati della Società ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, potendo altresì avvalersi del supporto di tutte le funzioni aziendali competenti o, se necessario, di consulenti esterni di comprovata professionalità, che si dovessero rendere utili per il perseguimento delle proprie finalità.

In conformità a quanto disposto dal Decreto 231 ed alle Linee Guida di Confindustria, all’OdV di OpenEconomics è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.



In via generale, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

- **verifica e vigilanza sul Modello**, ossia:
 - verificare l'adeguatezza del Modello, al fine di prevenire il verificarsi dei reati – presupposto ed evidenziare eventuali criticità o violazioni del Modello;
 - verificare l'effettività del Modello, ossia la rispondenza tra i comportamenti concretamente tenuti dagli esponenti aziendali e quelli formalmente previsti dal Modello stesso (in tutte le sue componenti);
 - effettuare analisi periodiche in merito al mantenimento nel tempo dei requisiti di capacità preventiva, solidità e funzionalità del Modello;

- **aggiornamento** del Modello, ossia:
 - attivarsi affinché la Società curi periodicamente l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione e alle Funzioni aziendali competenti, gli adeguamenti resisi necessari a seguito dell'evoluzione normativa, dell'esperienza applicativa, dei mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale;
 - verificare l'attuazione e la funzionalità delle soluzioni proposte (attività di *follow - up*);

- **informazione e formazione** sul Modello, ossia:
 - promuovere e monitorare le iniziative finalizzate a diffondere la conoscenza del Modello tra tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (di seguito, anche "Destinatari");
 - favorire la realizzazione di attività di informazione e formazione, anche tramite corsi e comunicazioni interne, volte a garantire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i Destinatari;
 - valutare le richieste di chiarimento provenienti dalle funzioni aziendali o dagli organi amministrativi e di controllo, quando connesse e/o collegate all'applicazione del Modello;

- **gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV**, ossia:
 - monitorare sul puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di



- tutte le attività, di reporting inerenti al rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi comprese quelle emerse nel corso delle attività di monitoraggio e di vigilanza svolte dall'Organismo o ricevute attraverso il canale di comunicazione – meglio indicato *infra* – che fa capo all'OdV (veicolo che, val la pena precisare, è distinto e autonomo rispetto ai canali interni di segnalazione *whistleblowing* che la Società ha istituito ai sensi del D.Lgs. 24/2023);
 - informare gli organi competenti, nel prosieguo specificati, in merito all'attività svolta, ai risultati conseguiti e alle attività programmate;
 - segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello e i soggetti responsabili, proponendo le misure disciplinari e/o correttive ritenute più opportune rispetto al caso concreto;
 - in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi, ove richiesto;
 - attività di *follow-up*, ossia verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, all'OdV sono riconosciuti tutti i poteri necessari ad assicurare una puntuale, autonoma ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'OdV, anche per il tramite delle risorse di cui dispone, ha **facoltà**, a titolo esemplificativo:

- di effettuare, anche senza preavviso, tutte le verifiche e le ispezioni presso le sedi della Società, ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- di libero accesso presso tutte le aree, gli uffici, le Unità locali, gli archivi e i documenti della Società – e, in particolare, a quelli relativi ai rapporti di natura contrattuale e non, instaurati da Openeconomics con soggetti terzi –, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di acquisire ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- di disporre l'audizione delle risorse aziendali che possano fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- di avvalersi, sotto la propria diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte



le strutture della Società ovvero di consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle proprie attività, osservando quanto previsto per l'assegnazione degli incarichi di consulenza;

- di disporre, per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti, delle risorse finanziarie stanziare.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a **riportare i risultati** della propria attività al Consiglio di Amministrazione. In particolare, l'OdV riferisce in merito alle violazioni del Modello, laddove riscontrate, in vista dell'adozione delle relative sanzioni e raccomanda proposte di modifica o integrazione del Modello Organizzativo e, più in generale, del sistema di controllo interno implementato dalla Società.

L'Organismo di Vigilanza dovrà predisporre una relazione informativa, su base annuale, sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito della stessa, rassegnando le proprie conclusioni in merito all'attuazione del Modello della Società e alla sua efficacia; tale relazione dovrà essere trasmessa al Consiglio di Amministrazione di OpenEconomics e all'organo sindacale.

Le attività dell'Organismo di Vigilanza sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, restando fermo l'obbligo di vigilanza a carico del Consiglio di Amministrazione sull'adeguatezza, sull'indipendenza e sul corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza stesso, essendo comunque l'Organo amministrativo responsabile per il complessivo funzionamento ed efficacia del Modello.

4.5 I flussi informativi che interessano l'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 comma 2, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di specifici obblighi informativi nei confronti dell'OdV, quale ulteriore strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia e sull'osservanza del Modello.

L'OdV deve essere tempestivamente informato da tutti i soggetti aziendali, nonché dai terzi tenuti all'osservanza delle previsioni del Modello, di qualsiasi notizia relativa all'esistenza di possibili violazioni del Modello stesso, anomalie (quali sospetti o tentativi di violazione), fatti potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto 231 (i.e. condotte suscettibili di integrare uno o più dei reati presupposto) ovvero circostanze storiche la cui conoscenza si dimostri utile a garantire la corretta vigilanza sull'idoneità prevenzionistica e sull'operatività del MOGC. Possono citarsi in tal senso, a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:



- il compimento di specifiche attività a rischio così come definite nei singoli protocolli della Parte Speciale del Modello;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore gerarchico e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il modico valore) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- eventuali scostamenti significativi dal *budget* o anomalie di spesa;
- eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione contabile;
- eventuali anomalie relative ad operazioni in contanti;
- eventuali operazioni inusuali non riconducibili all'attività aziendale compiute da parte di soci, amministratori o dipendenti su conti correnti intestati alla Società;
- eventuali operazioni frequenti e/o di significativo ammontare su conti correnti indicati come a lungo tempo inattivi o poco movimentati;
- eventuali investimenti in strumenti finanziari effettuati a prezzi sensibilmente differenti rispetto ai correnti valori di mercato;
- malfunzionamenti connessi ai dispositivi di protezione individuale o ai presidi ambientali in uso per le attività sensibili (i.e. gestione dei rifiuti);
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature o dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, nonché ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Come detto, a quest'onere informativo è tenuto qualsiasi Destinatario del Modello che venga a conoscenza di siffatte circostanze/notizie o, più in generale, di ogni altra eventuale criticità che presenti rilevanza ai fini dell'applicazione del Decreto 231 e del MOGC, fatto salvo il rispetto della normativa e della Procedura *Whistleblowing* al ricorrere dei relativi presupposti applicativi, sui quali ci si soffermerà nel successivo paragrafo.

In aggiunta a quanto precede, è bene precisare che, in ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente comunicati all'OdV, da parte delle competenti Figure aziendali, (anche) le seguenti evidenze informative e/o documentali i:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, che interessano, sia pure indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i



- componenti degli organi sociali, nonché i relativi seguiti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in caso dell'avvio di un procedimento penale a loro carico per i reati presupposto previsti dal Decreto, commessi nello svolgimento dell'attività lavorativa, salvo espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
 - le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate (compresi i provvedimenti adottati nei confronti dei dipendenti e dirigenti) ovvero alla motivazione della loro archiviazione;
 - la reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ivi compreso il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008, nonché tutti i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali occorse ai dipendenti e collaboratori della Società;
 - i provvedimenti e/o le notizie provenienti dalle Autorità competenti a seguito o in concomitanza di visite ispettive, sopralluoghi, verifiche o accertamenti svolti nei confronti della Società e i relativi seguiti, nonché le comunicazioni di avvio di procedimenti sanzionatori da parte di un'Autorità pubblica e i loro esiti;
 - le notizie relative ai cambiamenti organizzativi (comprese le modifiche alla composizione degli organi sociali) e delle procedure aziendali vigenti;
 - gli aggiornamenti relativi ai poteri di rappresentanza e firma, nonché alle eventuali procure e deleghe conferite;
 - l'emissione e l'aggiornamento dei manuali, delle *policy* e delle procedure aziendali;
 - i *report* predisposti, nell'ambito della loro attività caratteristica, dai Responsabili delle Funzioni aziendali e delle rispettive Unità Organizzative;
 - le decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti/contributi pubblici (intesi in senso lato);
 - i prospetti riepilogativi delle gare, pubbliche o a rilevanza pubblica, a livello nazionale/locale cui la Società ha partecipato e ottenuto la commessa, nonché i prospetti riepilogativi delle commesse eventualmente ottenute a seguito di trattativa privata;
 - le operazioni straordinarie in essere e/o concluse, con espressa indicazione di tipologia, valore economico e motivazione dell'operazione;
 - il bilancio annuale, corredato della nota integrativa, nonché la situazione patrimoniale semestrale;
 - la reportistica periodica relativa a correnti per lungo tempo inattivi o poco movimentati;
 - la reportistica periodica relativa ad operazioni in contanti (ivi compresi versamenti e



- prelevamenti) di significativo ammontare;
- i risultati dei test individuali finalizzati a riscontrare gli aspetti etici della prestazione lavorativa.

Tutte le informazioni ed evidenze rilevanti per il rispetto ed il funzionamento del Modello, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza tramite posta elettronica dedicata all'indirizzo: odv.openeconomics@gmail.com

Si rammenta che i prestatori di lavoro hanno il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà nei confronti del datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, e che il corretto adempimento all'obbligo di informazione non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati: è, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi attivarsi.

Mutando angolo di visuale, merita rappresentare che l'attività di *reporting* dell'OdV nei confronti dell'organo amministrativo e del Sindaco Unico avrà ad oggetto, in particolare:

- l'attività, in genere, svolta dall'OdV;
- eventuali problematiche o criticità emerse/riscontrate nel corso dell'attività di vigilanza;
- le azioni correttive, necessarie od opportune, da adottare al fine di assicurare l'efficacia e l'effettività del Modello, nonché lo stato di attuazione delle azioni correttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il Modello;
- la rilevazione di carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al rischio di potenziale commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto;
- l'eventuale mancata o carente collaborazione da parte delle strutture/Unità Organizzative aziendali nell'espletamento dei propri compiti di verifica e/o d'indagine;
- ogni altra informazione utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte degli organi competenti.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga



opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Al contempo, l'OdV è chiamato a promuovere dei momenti periodici di confronto e di raccordo informativo sia con il Sindaco Unico che con il Responsabile della Funzione di *Internal Auditing*, avendo particolare riguardo ai profili che disvelano una rilevanza comune ai fini del rispetto del Decreto 231 e del funzionamento del Modello.

Tutti gli incontri tra l'Organismo di Vigilanza e gli organi sociali devono essere adeguatamente verbalizzati. Le copie dei verbali sono archiviate e conservate presso l'apposito registro dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati personali.

4.6 Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV adotta un proprio documento interno volto a disciplinare gli aspetti organizzativi e operativi connessi all'esercizio delle proprie funzioni.

In particolare, nell'ambito di tale regolamento interno vengono disciplinati i seguenti profili:

- la composizione dell'OdV, le modalità di convocazione, la periodicità delle riunioni e le regole di funzionamento delle adunanze e delle comunicazioni istituzionali;
- la tipologia, la pianificazione e la frequenza delle attività di verifica e di vigilanza svolte dall'OdV;
- le modalità operative connesse all'aggiornamento del Modello;
- l'attività connessa all'adempimento dei compiti di informazione e formazione dei destinatari del Modello;
- la gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV;
- le modalità di verbalizzazione delle attività, di archiviazione e conservazione della documentazione e dei dati raccolti;
- gli *standard* di riservatezza, indipendenza e tracciabilità che devono caratterizzare l'operato dell'Organismo

Il Regolamento è oggetto di aggiornamento periodico da parte dell'OdV in funzione dell'evoluzione normativa o organizzativa della Società.



5. SISTEMA DI WHISTLEBLOWING

5.1 Il sistema interno di segnalazione delle violazioni Whistleblowing

5.1.1. Inquadramento sistematico

In conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 (c.d. Decreto *Whistleblowing*), di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali, OpenEconomics ha implementato un sistema interno di segnalazione finalizzato ad assicurare la corretta gestione del flusso, della ricezione e dell'analisi delle segnalazioni di comportamenti illeciti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa o professionale.

Tale sistema costituisce una componente essenziale del MOGC e mira a garantire la tutela del *whistleblower*, la riservatezza delle informazioni e la prevenzione di ogni forma di ritorsione o discriminazione conseguente alla segnalazione.

La Società ha adottato la Procedura *Whistleblowing* (Pr. 01), parte integrante del presente Modello, che disciplina in modo organico la materia delle segnalazioni ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e dei Sistemi di Gestione adottati dalla Società. Segnatamente, la Procedura definisce nel dettaglio: i) i soggetti legittimati a effettuare la segnalazione (segnalanti o *whistleblower*); ii) l'ambito oggettivo delle segnalazioni ammesse; iii) il contenuto tipico che le segnalazioni devono rivestire; iv) le modalità di trasmissione e di gestione delle stesse (in tutte le sue fasi dinamiche); v) i canali dedicati alla ricezione delle segnalazioni; vi) le fasi istruttorie e di analisi/valutazione delle comunicazioni veicolate, anche per quanto attiene ai loro seguiti ; vii) le misure di tutela e riservatezza che devono essere assicurate al segnalante, alle persone coinvolte nella segnalazione, nonché agli altri soggetti beneficiari delle garanzie apprestate dal Decreto *Whistleblowing*.

Al fine di consentire la ricezione delle segnalazioni, la Società ha istituito un sistema interno *Whistleblowing* composto da diversi canali che consentono al *whistleblower* la possibilità di effettuare la segnalazione mediante l'invio di una comunicazione in forma sia scritta che orale. OpenEconomics ammette il ricevimento anche delle segnalazioni anonime, a condizione che le stesse risultino adeguatamente circostanziate e suffragate da elementi



fattuali.

Qualora, in ragione della relazione professionale che lo lega all'organizzazione aziendale, il segnalante venga a conoscenza di una condotta illecita rientrante tra le violazioni segnalabili, ossia comprese nel perimetro oggettivo di applicazione della disciplina *whistleblowing*, egli può procedere con la segnalazione, scegliendo liberamente una delle seguenti modalità tra loro alternative:

- in forma scritta utilizzando il *form* presente sul sito *web* aziendale, nella sezione “Segnalazioni”, raggiungibile sul sito internet aziendale nella sezione “Segnalazioni” all'interno della pagina raggiungibile al link <https://www.openeconomics.eu/>;
- in forma scritta mediante posta ordinaria scrivendo all'attenzione della funzione di gestione del canale di segnalazione Whistleblowing (Internal Auditing), presso OPENECONOMICS S.r.l., Via Vitorchiano n. 123, 00189 - Roma (RM), indicando nella comunicazione un indirizzo al quale il Gestore delle segnalazioni potrà dare prova della ricezione della segnalazione e fornire il relativo riscontro e, ancora, indicando sulla busta la dicitura “Strettamente confidenziale / Informativa da dipendente e/o “Whistleblowing”, al fine di garantire la massima riservatezza;
- in forma orale utilizzando la funzione “Invia una nuova segnalazione vocale” presente all'interno del *form* presente sul sito internet aziendale nella sezione “Segnalazioni” all'interno della pagina raggiungibile al link <https://www.openeconomics.eu/>. La comunicazione della segnalazione attraverso il sistema di messaggistica, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del Gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto;
- mediante incontro diretto con il Segnalante, previa richiesta a mezzo dei canali di cui sopra, a condizione che nella richiesta venga indicato un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'incontro, che potrà avvenire sia in un luogo interno che esterno alla sede dell'ente, verrà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta. La comunicazione della segnalazione in via orale, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del Gestore delle segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale verificato, confermato e sottoscritto dal segnalante.

La gestione del sistema interno *Whistleblowing* implementato da OpenEconomics è affidata all'*Internal Auditor* (d'ora in avanti anche “il Gestore della Segnalazione” o “il Gestore”), il quale, per ciascuna segnalazione ricevuta, provvede: i) alla registrazione nell'apposito



Registro delle segnalazioni; ii) alla redazione della relativa scheda informativa e cura la conservazione della documentazione nell'archivio dedicato; iii) a rilasciare al segnalante l'avviso di ricevimento entro sette giorni dalla ricezione; iv) ad assicurarsi che al segnalante sia pervenuta l'informativa sul trattamento dei dati personali; v) a mantenere i contatti con il segnalante, formulando, ove opportuno, richieste di integrazioni ovvero di documenti; vi) a dare diligente seguito alla segnalazione pervenuta, fornendo riscontro sull'esito entro il termine di tre mesi dalla data di ricezione; a notificare l'Organismo di Vigilanza e l'Organo Sindacale dell'avvenuta ricezione di una segnalazione.

È fatto obbligo a tutti i soggetti diversi dal Gestore che ricevano erroneamente una segnalazione di natura *Whistleblowing* (ossia: una segnalazione presentate con forme e modalità dalle quali sia possibile ricavare la volontà del segnalante di beneficiare delle tutele previste dal Decreto) di trasmetterla all'*Internal Auditor* tempestivamente e, comunque, entro sette giorni dal suo ricevimento, dandone contestuale notizia al segnalante e mantenendo il massimo riserbo sulle informazioni contenute nella comunicazione.

Ciascuna segnalazione pervenuta attraverso i canali interni è sottoposta al vaglio preliminare dell'*OdV*, dell'*Internal Auditor* e dell'*Organo Sindacale*, all'esito del quale possono decidere di:

- archiviare senza ulteriori approfondimenti quelle che risultino manifestamente infondate, pretestuose, non rientranti nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 24/2023, o comunque prive di informazioni minime necessarie per una valutazione utile;
- disporre l'avvio dell'istruttoria nei casi in cui la segnalazione presenti profili di fondatezza, risultando plausibile e corroborata da evidenze documentali o da ulteriori riscontri oggettivi, ovvero si riveli comunque sufficientemente circostanziata da consentire una valutazione preliminare di merito.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di verifica preliminare al fine di valutarne i presupposti giuridici e di fatto. In caso di esito positivo della prima verifica si apre una fase istruttoria, durante la quale si acquisiscono dal segnalante i necessari elementi informativi al fine di valutare se sussistano elementi idonei per effettuare un Audit.

La segnalazione sarà considerata fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).



La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Gestore delle segnalazioni, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Per ogni aspetto che non trova specifica trattazione nel presente documento, si rinvia alla citata Procedura Whistleblowing aziendale che è parte integrante del Modello organizzativo.

5.1.2 Misure di garanzia e protezione

In conformità a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023, OpenEconomics garantisce i più elevati *standard* di riservatezza e confidenzialità. Tale tutela si estende al contenuto delle segnalazioni, alla documentazione allegata, nonché all'identità del segnalante, del facilitatore, della persona segnalata e di ogni altro soggetto coinvolto, in qualunque fase del processo di segnalazione e indipendentemente dalla forma o dal canale utilizzato.

È fatto divieto assoluto per chiunque di rivelare l'identità del segnalante o informazioni da cui essa possa essere desunta, salvo espresso consenso del medesimo, nel rispetto delle modalità previste dall'art. 12 del Decreto. Le stesse garanzie si applicano anche alla persona segnalata, ai facilitatori e a terzi eventualmente menzionati nella segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare.

Allo stesso tempo, la Società proibisce e condanna qualsiasi forma di ritorsione, intimidazione, discriminazione o penalizzazione, anche solo tentata o minacciata, nei confronti del segnalante e di tutti i soggetti beneficiari delle tutele previste dal D.Lgs. n. 24/2023, che sia conseguenza della segnalazione.

Nella consapevolezza della rilevanza fondamentale del principio di tutela contro i comportamenti ritorsivi, OpenEconomics si impegna ad adottare tutte le misure organizzative, disciplinari e preventive necessarie a impedire, contrastare e sanzionare ogni atto o condotta che possa, anche solo potenzialmente, assumere natura ritorsiva o discriminatoria.

La violazione del divieto di ritorsione è motivo di addebito disciplinare.



Le misure di protezione previste dal Decreto *Whistleblowing* trovano applicazione al ricorrere dei seguenti presupposti: i) quando il segnalante abbia fondato motivo di ritenere, in base alle circostanze e alle informazioni di cui dispone, che i fatti rappresentati nella segnalazione siano veritieri e rientrino nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina *whistleblowing* (cd. segnalazione in buona fede); ii) la segnalazione sia stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dal D. Lgs. 24/2023.

Le ragioni che determinano la presentazione della segnalazione non assumono rilievo ai fini dell'attivazione delle misure di tutela.

Tali misure non operano, tuttavia, nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023, e al fine di garantire l'effettività del sistema interno *Whistleblowing*, la Società sanziona ogni condotta difforme dalle previsioni del Decreto e dalle regole interne disciplinanti i canali di segnalazione, come definite nella Procedura *Whistleblowing* e nella presente Parte Generale.



6. CODICE ETICO

6.1 Relazione tra il Modello di Organizzazione e Gestione e il Codice Etico

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo adottato dalla Società è rappresentato dall'insieme dei principi etici e comportamentali che orientano l'attività aziendale e che rivestono rilievo ai fini della prevenzione dei reati contemplati dal Decreto 231.

In tale contesto, il Modello e il Codice Etico costituiscono strumenti interconnessi e complementari, espressione di un unico corpo normativo adottato dalla Società nella prospettiva di promuovere un sistema aziendale ispirato a legalità, correttezza, trasparenza, responsabilità e integrità.

Il Modello risponde all'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto 231 e, più in generale, di garantire la conformità alle norme di legge e ai principi di buona *governance*, attraverso l'implementazione di regole, procedure e protocolli di controllo specificatamente mirati a presidiare le aree di rischio individuate.

Il Codice Etico, invece, costituisce un documento di portata generale che definisce i valori, i principi e le regole di condotta che OpenEconomics riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i Destinatari del Modello.

Attraverso il Codice Etico, la Società intende: i) promuovere una cultura d'impresa improntata a integrità, rispetto e responsabilità sociale; ii) tutelare la reputazione e l'immagine aziendale; iii) diffondere e consolidare i principi etici che devono ispirare ogni comportamento interno ed esterno; iv) prevenire la commissione di condotte illecite o, comunque, non conformi ai principi di correttezza e trasparenza.

Il Codice Etico è parte integrante del sistema di controllo interno e del Modello, e funge da riferimento generale per tutti i comportamenti organizzativi e gestionali, contribuendo a garantire l'efficacia del sistema di prevenzione dei rischi-reato.

La Società, inoltre, si impegna a diffondere attivamente il Codice Etico e la relativa disciplina, assicurando un'adeguata informazione e formazione dei Destinatari e dei soggetti che con



essa collaborano, in modo da garantire che l'attività d'impresa si svolga nel pieno rispetto dei principi etici e delle regole di condotta fissate.

Infine, il Codice Etico è sottoposto a periodica verifica, aggiornamento e integrazione, in coerenza con l'evoluzione del contesto normativo e organizzativo della Società, nonché con eventuali modifiche legislative o regolamentari che incidano sulle modalità di conduzione dell'attività aziendale.

6.2 Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta il "contratto sociale ideale" della Società con i propri *stakeholder* e definisce i principi di comportamento ed i criteri etici che orientano il bilanciamento delle aspettative dei vari portatori di interesse (dipendenti, azionista, clienti, fornitori, istituzioni e collettività). Esso individua l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che l'organizzazione assume nei confronti dei propri interlocutori e costituisce la cornice di riferimento per ogni decisione e comportamento aziendale.

Il Codice Etico, inoltre, funge da strumento di prevenzione generale, volto a indirizzare l'agire di tutti i destinatari verso comportamenti coerenti ed in linea con i principi di legalità, equità, rispetto, imparzialità, trasparenza e diligenza professionale, anche in relazione a eventuali aree di rischio etico o situazioni suscettibili di generare conflitti di interesse.

In questa prospettiva, costituisce uno degli elementi fondamentali che compongono il Modello, in quanto contribuisce alla prevenzione dei rischi-reato disciplinati dal D.Lgs. 231/2001, fornendo un quadro di riferimento etico e comportamentale all'interno del quale devono essere interpretate e applicate le regole operative e i protocolli aziendali.



7. FORMAZIONE - COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

7.1 I Destinatari del Modello

Le regole, i principi e le prescrizioni contenute nel presente Modello si applicano, per quanto di rispettiva competenza:

1. ai soggetti apicali, ossia a coloro che svolgono – anche di fatto – funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, gestione o controllo della Società;
2. al personale sottoposto alla direzione e vigilanza dei soggetti apicali;
3. ai soggetti terzi (consulenti, fornitori, collaboratori, *partner* commerciali, ecc.) che operano per conto o nell'interesse della Società, secondo quanto previsto da appositi strumenti contrattuali. A tal proposito, si evidenzia che è ferma intenzione di OpenEconomics di non iniziare né proseguire alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel MOGC (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, rilevanti nel caso di specie).

Le disposizioni del Modello trovano applicazione nel rispetto del principio di rilevanza e proporzionalità, in relazione alle aree di rischio e alle funzioni aziendali effettivamente coinvolte.

7.2 La comunicazione e diffusione del Modello e dei Protocolli connessi

La Società promuove la massima diffusione dei principi, dei contenuti e delle previsioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, sia all'interno che all'esterno della propria struttura organizzativa.

Il Modello è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali ed al personale della Società mediante:

- consegna di copia, eventualmente anche su supporto informatico o in via telematica;
- affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L. n.



300/1970;

- pubblicazione sulla rete intranet aziendale;
- consegna ai nuovi assunti in sede di inserimento.

Al personale della Società viene consegnata in via telematica copia integrale del Modello, comprensiva delle Parti Speciali.

Per i Terzi Destinatari tenuti al rispetto del Modello, il Codice Etico e un 'estratto della Parte Generale sono resi disponibili sul sito internet della Società. L'adozione del Modello è altresì comunicata ai soggetti esterni con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali o di collaborazione (fornitori, partner, consulenti, ecc.) anche mediante specifiche clausole contrattuali o dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Modello.

Le competenti funzioni aziendali, sotto la supervisione dell'OdV, curano la costante attualità, diffusione e aggiornamento dei contenuti comunicativi del Modello e del Codice Etico, in conformità all'evoluzione normativa e organizzativa della Società.

7.3 La formazione e la sensibilizzazione sui principi del Modello e sui Protocolli connessi

In aggiunta alle attività di comunicazione sopra delineate, la Società assicura lo svolgimento di programmi di formazione periodici volti a favorire una conoscenza effettiva e diffusa del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli ad esso connessi, nonché della disciplina legislativa di riferimento (ossia il D.Lgs. 231/2001 ed il D.Lgs. 24/2023 in materia di *Whistleblowing*).

L'OdV promuove e verifica lo svolgimento di tali iniziative, presidiando la predisposizione di piani di formazione e la definizione dei relativi contenuti da parte delle competenti Funzioni aziendali.

I programmi formativi – erogati tramite corsi, seminari, moduli *e-learning* o altre attività interattive – sono differenziati in base al ruolo e al grado di responsabilità delle risorse coinvolte, sulla base della seguente impostazione di fondo:

- una formazione approfondita, di tipo specialistico, deve essere riservata ai soggetti “apicali” e al personale operante in aree “a rischio diretto”;
- mentre una formazione di base e divulgativa, ma comunque esaustiva, va rivolta al



restante personale.

I contenuti minimi delle sessioni formative includono: i) una parte generale, dedicata al D.Lgs. 231/2001, alle fattispecie di reato e al sistema di responsabilità amministrativa degli enti; ii) una parte specifica, dedicata alla struttura, ai principi e alle Parti Speciali del Modello adottato dalla Società, nonché alla portata e alla funzione del Codice Etico; iii) un modulo informativo autonomo sulla disciplina del *whistleblowing*, con particolare *focus* sui canali interni e sulle tutele previste per i segnalanti.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria per tutti i Destinatari ed è documentata mediante apposita registrazione e attestazione delle presenze/frequenze. La Società è tenuta a conservare tale documentazione, in formato cartaceo e/o digitale, per garantire la tracciabilità delle attività formative e consentire eventuali verifiche da parte dell'OdV e delle altre funzioni aziendali competenti.

Ogni aggiornamento sostanziale del Modello comporta la predisposizione di nuove attività informative e formative, calibrate sulla base dell'entità delle modifiche introdotte. Tali attività potranno assumere la forma di corsi, *training*, note interne o manuali operativi, in modo da garantire la piena consapevolezza dei cambiamenti intervenuti.



8. SISTEMA DISCIPLINARE (EX D.LGS. 231/01 ART. 6, C. 2, LETT. E)

8.1 Finalità del sistema disciplinare

La Società considera essenziale, ai fini dell'effettiva osservanza del Modello il rispetto delle disposizioni, dei principi di comportamento e dei presidi di controllo in esso contenuti, nonché del Codice Etico.

In ottemperanza all'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto 231, la Società adotta un sistema disciplinare idoneo a sanzionare ogni violazione delle previsioni che compongono il Modello.

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce, infatti, condizione imprescindibile per l'efficace attuazione del Modello e per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto. A tale riguardo, il citato art. 6, comma 2, lettera e), con riferimento al personale apicale, e l'art. 7, comma 4, lett. b), con riferimento ai sottoposti, stabiliscono che i Modelli devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure in essi previste.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, da leggersi in combinato disposto con l'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 24/2023, è richiesto che il Modello debba prevedere specifiche sanzioni nei confronti dei responsabili delle violazioni rilevanti in materia di *Whistleblowing*, per le quali l'ANAC può applicare sanzioni amministrative pecuniarie (c.d. sanzioni in ambito *Whistleblowing*).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente sistema prescinde dall'instaurazione e dall'esito di eventuali procedimenti penali, poiché le regole di condotta previste nel Modello e dalle relative procedure sono adottate da OpenEconomics in piena autonomia, a prescindere dalla configurabilità di un reato sensibile che eventuali condotte possano determinare.

In nessun caso una condotta illecita, illegittima o comunque in violazione del Modello potrà essere giustificata o ritenuta meno grave, anche se compiuta nell'interesse o a vantaggio della Società. Sono parimenti sanzionati i tentativi e, in particolare, gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare le norme e le regole stabilite dalla Società, anche se



l'azione non si compie o l'evento non si verifica per qualsivoglia motivo.

8.2 Sistema sanzionatorio nei confronti dei lavoratori subordinati e dirigenti

In conformità alla normativa applicabile, la Società assicura che tutti i dipendenti e dirigenti siano informati in relazione alle disposizioni, ai principi e alle regole contenuti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché nel Codice Etico, mediante le attività di informazione e formazione descritte nei paragrafi precedenti.

La violazione da parte del personale dipendente e dirigente delle disposizioni, principi e regole contenuti nel Modello e nelle relative procedure, predisposte dalla Società al fine di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto 231, costituisce illecito disciplinare e viene sanzionata secondo le procedure e le misure previste dal CCNL di riferimento, nel rispetto dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 ("Statuto dei Lavoratori").

Il sistema disciplinare relativo al Modello è stato configurato nel puntuale rispetto di tutte le disposizioni di legge in materia di lavoro e non introduce modalità e sanzioni diverse da quelle già codificate e riportate nei contratti collettivi e negli accordi sindacali. Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato prevede infatti un insieme graduato di sanzioni, proporzionate sulla base della gravità dell'infrazione, che garantiscono una risposta coerente e adeguata alla specifica condotta contestata.

8.2.1 Violazioni disciplinari

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b), 6, comma 2-bis, e 7 del D.Lgs. 231/2001, e ferma restando la preventiva contestazione disciplinare secondo la procedura prescritta dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, le sanzioni previste si applicano nei confronti di tutti i dipendenti e dirigenti che pongano in essere condotte in violazione del Modello o del Codice Etico, e in particolare nei seguenti casi (fattispecie costituenti illecito disciplinare):

- i) violazione delle procedure e delle prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento delle attività in conformità alla legge e alla tempestiva individuazione di situazioni di rischio ai sensi del Decreto;
- ii) mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico;



- iii) mancato adempimento degli obblighi di informativa verso l'Organismo di Vigilanza e/o verso il superiore gerarchico;
- iv) mancata, incompleta o non veritiera documentazione o non idonea conservazione della stessa, necessarie ad assicurare la trasparenza e la verificabilità dell'attività svolta in conformità alle norme procedure di cui al Modello;
- v) violazione ed elusione dei sistemi di controllo interno, realizzate mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dalle procedure, oppure impedendo le attività di verifica o l'accesso alle informazioni da parte delle Funzioni e degli organi di controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- vi) omessa vigilanza, da parte del responsabile gerarchico, sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti;
- vii) omessa comunicazione, da parte del responsabile funzionale, al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, di violazioni delle procedure o prescrizioni del Modello da parte di soggetti assegnati alla propria Funzione/Unità Organizzativa;
- viii) inosservanza degli obblighi di comportamento e controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e delle correlate disposizioni aziendali;
- ix) violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 (Decreto Whistleblowing), nonché delle correlate previsioni contenute nella Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, in particolare nei casi di:
 - 1. atti di ritorsione nei confronti del segnalante o di altri soggetti tutelati dal Decreto *Whistleblowing*;
 - 2. condotte volte a ostacolare o tentare di ostacolare il processo di segnalazione;
 - 3. violazione dell'obbligo di riservatezza in merito all'identità del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e dalla documentazione ivi acclusa;
 - 4. inadempimento degli obblighi relativi alla predisposizione ed alla corretta operatività dei canali interni, nonché di ricezione e riscontro alle segnalazioni (da parte del Gestore);



5. presentazione di segnalazioni in mala fede, configuranti reati di calunnia o diffamazione, o comportamenti gravemente colposi accertati anche con sentenza di primo grado.

8.2.2 Le sanzioni applicabili

Le suddette infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della gravità, con i seguenti provvedimenti:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo quanto previsto dal CCNL applicabile;
- licenziamento.

La sanzione dell'**ammonizione verbale** è applicata nei casi di violazione colposa lieve delle procedure e/o prescrizioni indicate nel paragrafo precedente, lettere da i) a viii), nonché nei casi di violazione commessa con colpa lieve delle disposizioni in materia di *Whistleblowing* di cui alla lettera ix) 4. del medesimo paragrafo, purché da tale condotta non derivi un concreto pregiudizio per la Società. A titolo esemplificativo, rientrano in tale ipotesi comportamenti quali la trasmissione non tempestiva al soggetto gestore del canale interno di una segnalazione ricevuta per errore, oltre il termine di sette giorni, o altri errori procedurali riconducibili a scusabile negligenza del lavoratore, insuscettibili di produrre effetti verso l'esterno.

La sanzione dell'**ammonizione scritta** è, invece, applicata nei casi di reiterazione, entro un biennio, di violazioni colpose lievi delle procedure e/o prescrizioni indicate nel paragrafo precedente, lettere da i) a viii), nonché di infrazioni delle disposizioni in materia di *Whistleblowing* di cui alla lettera ix) 4. del medesimo paragrafo, commesse con colpa lieve, purché tali condotte non arrechino un concreto pregiudizio alla Società. Rientrano in tale ipotesi errori procedurali derivanti da negligenza del lavoratore, insuscettibili di produrre effetti all'esterno dell'organizzazione.

La sanzione della **multa** può essere irrogata, oltre che nei casi di reiterazione di infrazioni già sanzionabili con ammonizione scritta, quando il comportamento colposo (anche lieve) — tenuto conto del livello di responsabilità gerarchica o tecnica del lavoratore, ovvero della



presenza di circostanze peculiari — risulti idoneo a compromettere, anche solo potenzialmente, l'efficacia del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del sistema di controllo dei rischi, ovvero a produrre effetti all'esterno dell'organizzazione.

La stessa sanzione può essere applicata, altresì, nei casi di violazione commessa con colpa delle disposizioni in materia di *Whistleblowing*, di cui alle lettere ix)3. e ix)4. del paragrafo precedente, qualora da tale condotta derivi un pregiudizio per la Società.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, la multa può essere applicata nei seguenti casi: i) reiterata inosservanza delle procedure e prescrizioni previste dal Modello, in particolare quando riguardino rapporti o procedimenti che coinvolgono la Pubblica Amministrazione; ii) ritardo ingiustificato nella comunicazione all'Organismo di Vigilanza e/o al superiore gerarchico o funzionale di una possibile violazione o anomalia rilevata durante lo svolgimento delle proprie mansioni; iii) comportamenti potenzialmente dissuasivi nei confronti di un collega, volti a scoraggiarlo dal presentare una segnalazione relativa a condotte illecite apprese nel contesto lavorativo; iv) diffusione involontaria del contenuto di una segnalazione da parte di un dipendente che l'abbia ricevuta per errore o che sia stato coinvolto nelle attività di verifica e accertamento dei fatti segnalati; v) utilizzo improprio del canale di segnalazione, mediante l'invio di comunicazioni manifestamente estranee alle finalità del sistema di *Whistleblowing*, quali segnalazioni non attinenti a comportamenti illeciti o irregolari, successivamente all'avvenuta informazione del lavoratore circa le finalità e le modalità di utilizzo del canale medesimo.

La sanzione della **sospensione dal lavoro e dal trattamento economico** potrà essere disposta, oltre che nei casi di reiterazione di condotte sanzionabili con la multa, anche nei confronti del lavoratore che ponga in essere violazioni delle procedure o prescrizioni richiamate alle lettere da i) a viii) del paragrafo precedente, tali da esporre OpenEconomics a rischi di responsabilità o a potenziali sanzioni. La medesima misura disciplinare potrà essere applicata anche in presenza di condotte caratterizzate da dolo o da colpa non lieve che integrino una violazione delle disposizioni in materia di *Whistleblowing* di cui alle lettere ix) da 1. a 5. del paragrafo sopra citato.

A titolo puramente esemplificativo, e non esaustivo, la sanzione della sospensione dal lavoro e dal trattamento economico potrà essere irrogata nei seguenti casi: i) omessa o parziale supervisione, da parte dei responsabili gerarchici e funzionali, sul comportamento dei propri collaboratori e sul rispetto delle procedure aziendali previste dal Modello, specialmente



nelle attività suscettibili di generare rischi di reato o coinvolte in processi sensibili; ii) inosservanza delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro impartite dal datore di lavoro, quali l'uso inadeguato dei dispositivi di protezione individuale o la mancata partecipazione, senza giustificato motivo, ai programmi di formazione e addestramento obbligatori; iii) presentazione dolosa o consapevolmente infondata di una segnalazione riguardante presunte condotte illecite, posta in essere con l'intento di danneggiare la reputazione o l'immagine della persona segnalata, ovvero di arrecare nocimento alla Società; iv) divulgazione volontaria o consapevolmente negligente di informazioni riservate contenute in una segnalazione o acquisite nel corso dell'istruttoria, tali da compromettere la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona segnalata o di altri soggetti coinvolti; v) comportamenti attivi o omissivi di natura intimidatoria o discriminatoria nei confronti del segnalante, o di chi abbia collaborato al processo di verifica dei fatti segnalati, anche se tali condotte non abbiano prodotto effetti concreti di ritorsione.

La sanzione del **licenziamento per gravi inadempienze** – da intendersi come risoluzione immediata del rapporto di lavoro per giusta causa, in quanto la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto risulterebbe incompatibile con la gravità della condotta – potrà essere applicata, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi: i) alterazione o occultamento dei meccanismi di controllo interno, attuata attraverso la sottrazione, la distruzione, la falsificazione o la modifica della documentazione aziendale, ovvero mediante l'impedimento, anche parziale, dell'attività di verifica o dell'accesso alle informazioni da parte dei soggetti incaricati dei controlli, ivi compreso l'OdV, così da pregiudicare la trasparenza e la tracciabilità delle attività; ii) violazione sostanziale o elusione dolosa delle procedure, delle prescrizioni o dei principi contenuti nel Modello e nel Codice Etico, mediante comportamenti intenzionalmente volti a favorire o realizzare la commissione di un reato tra quelli previsti dal Decreto, indipendentemente dal perfezionamento dell'illecito stesso, in modo tale da compromettere in modo irreparabile il rapporto fiduciario con la Società; iii) persistente inosservanza delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, impartite dal datore di lavoro, in particolare con riferimento a misure di protezione collettiva o comportamenti idonei a compromettere la sicurezza propria o altrui; iv) condotta del segnalante che, attraverso una segnalazione o denuncia, integri gli estremi dei reati di calunnia o diffamazione, ovvero che, con dolo o colpa grave – anche in ipotesi di recidiva – presenti segnalazioni manifestamente false o infondate, o violi le misure aziendali poste a tutela della riservatezza del segnalante stesso, del facilitatore o dei soggetti coinvolti; v) adozione di comportamenti ritorsivi, discriminatori o intimidatori, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del *whistleblower* o di chiunque abbia contribuito alla gestione o



alla verifica della segnalazione, tali da arrecare, anche indirettamente, un danno ingiusto o da compromettere la libertà e serenità del processo di segnalazione; vi) manomissione o cancellazione intenzionale delle segnalazioni ricevute tramite i canali interni, o alterazione dei relativi contenuti o dei documenti allegati, al fine di occultare informazioni o ostacolare l'attività istruttoria della Società o dell'Organismo di Vigilanza; vii) ripetute o intenzionali violazioni delle norme sulla riservatezza, tali da compromettere la tutela dell'identità del segnalante, del facilitatore, della persona segnalata o di altri soggetti menzionati nella comunicazione.

Il tipo e l'entità della sanzione sono determinati nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti criteri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- rilevanza degli obblighi violati e conseguenze della violazione;
- entità del danno o del pericolo arrecato alla Società;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti di legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità e autonomia del lavoratore;
- delle altre particolari circostanze relative all'illecito disciplinare.

Nel caso in cui con un'unica azione od omissione vengano commesse più infrazioni disciplinari, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

In considerazione dell'estrema importanza dei principi di trasparenza e tracciabilità, nonché della rilevanza delle attività di monitoraggio e controllo, la Società si riserva di applicare le sanzioni più severe nei confronti di quelle infrazioni che per loro stessa natura infrangono i principi fondamentali su cui si fonda il presente Modello Organizzativo. A titolo esemplificativo, la gestione in totale autonomia di un intero processo che comprenda non solo la fase autorizzativa, ma anche quella di contabilizzazione, dalla quale scaturisca (o possa scaturire) un rischio tra quelli elencati nella Parte Speciale del Modello, potrà portare, a seguito della conclusione del procedimento disciplinare, l'irrogazione della sanzione espulsiva nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato.

All'Organismo di Vigilanza è demandato il compito di verificare e valutare periodicamente l'idoneità del sistema disciplinare alla luce delle previsioni del Decreto 231. Nella propria



relazione annuale, l'Organismo di Vigilanza segnala le eventuali aree di miglioramento e formula proposte di aggiornamento del sistema disciplinare, soprattutto alla luce degli sviluppi della normativa in materia.

8.3 Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione, Sindaco e Organismo di Vigilanza

Alla notizia di comportamenti posti in essere da uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione o dal Sindaco Unico in violazione dei principi, delle disposizioni e delle regole di cui al Modello 231, del Codice Etico (cfr. lettere da i) a viii), del paragrafo 7.2.1) o con la normativa in materia di *Whistleblowing* (cfr. lettera ix) del paragrafo 7.2.1), l'Organismo di Vigilanza e/o il Sindaco Unico (laddove non coinvolto) provvede a darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione degli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea al fine di adottare le misure più idonee. L'Organismo di Vigilanza, nella sua attività di informazione dovrà non solo relazionare in merito ai dettagli riguardanti la violazione, ma anche indicare e suggerire le opportune ulteriori indagini da effettuare nonché, qualora la violazione risultasse acclarata, le misure più idonee da adottare (ad esempio, la revoca dell'amministratore coinvolto).

Nel caso in cui le violazioni del Modello, del Codice Etico, della normativa o della Procedura *Whistleblowing* siano imputabili al componente dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Sindaco, delibererà in merito all'irrogazione delle sanzioni ritenute più congrue, proporzionate alla gravità della condotta accertata.

8.4 Misure nei confronti di altri destinatari

Il rispetto da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società, nonché degli ulteriori destinatari del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e Gestione (quest'ultimo limitatamente alle parti, di volta in volta, applicabili) è assicurato tramite la previsione di specifiche clausole contrattuali.

Ogni violazione da parte di tali soggetti delle disposizioni contenute nel Codice Etico o nel Modello, ovvero l'eventuale commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, comporterà l'applicazione delle misure previste nei rispettivi contratti, che dovranno includere specifiche clausole sanzionatorie e/o risolutive applicabili in caso di inosservanza



delle prescrizioni di riferimento. A titolo esemplificativo, tali clausole potranno prevedere la facoltà di risoluzione del contratto da parte di OpenEconomics, nei casi più gravi, o l'applicazione di penali, per le violazioni minori. In ogni caso, resta impregiudicata la facoltà della Società di agire in sede giudiziale per il risarcimento dei danni eventualmente subiti.

La medesima sanzione potrà essere adottata, alle stesse condizioni negoziali, anche in caso di violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 24/2023 o delle prescrizioni contenute nella presente Parte Generale e nella Procedura *Whistleblowing*, con particolare riferimento alla disciplina dei canali interni di segnalazione e alla tutela delle persone coinvolte nel processo di segnalazione (cfr. lett. ix) paragrafo 7.2.1)

8.5 Ulteriori misure

Resta ferma la facoltà della Società di avvalersi di ogni altro rimedio previsto dalla legge, ivi inclusa la possibilità di agire per il risarcimento dei danni eventualmente subiti a causa della violazione delle disposizioni del Decreto 231, del Modello o del Codice Etico, da parte di qualunque dei soggetti sopra elencati tenuto al loro rispetto.



9. L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'OdV ha il compito di promuovere il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello e dei Protocolli ad esso connessi (ivi incluso il Codice Etico), raccomandando, ove giudicato necessario o, quantomeno, opportuno, specifiche proposte di modifica o integrazione affinché i soggetti responsabili delle Unità Organizzative competenti possano procedere alle debite revisioni.

L'Amministratore Delegato è responsabile, unitamente alle Funzioni/Unità Organizzative eventualmente interessate, dell'approvazione e dell'attuazione degli aggiornamenti del Modello, in particolare nei casi di: i) mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi aziendali; ii) significative violazioni o inefficacia delle previsioni del Modello stesso; iii) intervenute innovazioni normative, regolamentari o giurisprudenziali in materia di responsabilità amministrativa degli enti; iv) variazioni del livello di rischio ritenuto accettabile.

Gli aggiornamenti e gli adeguamenti approvati sono comunicati dall'OdV mediante apposite comunicazioni, vengono resi noti alla popolazione aziendale con informative inviate a mezzo e-mail o pubblicate sul sito internet della Società o sulla rete intranet e, ancora, illustrati attraverso sessioni formative o informative dedicate; tutto ciò con l'obiettivo di garantire una piena consapevolezza e corretta applicazione delle novelle introdotte.

OpenEconomics

OpenEconomics sviluppa soluzioni integrate per l'analisi d'impatto socioeconomico e la gestione di strumenti di agevolazione, sostenendo imprese e amministrazioni pubbliche nella mitigazione dei rischi finanziari, sociali e climatici. Forte di una consolidata esperienza e di una factory tecnologica di piattaforme SaaS e agentic AI, OpenEconomics garantisce ai clienti autonomia operativa basata su strumenti digitali avanzati e un supporto di consulenza strategica orientata ai risultati.

ROMA

Via Vitorchiano, 123
00189 Roma (RM)
+39 06 8414537

MILANO

Via Nino Bixio, 7
20129 Milano (MI)

COSENZA

Via J. F. Kennedy 57/59
87036 Rende (CS)
+39 0984 302539

WWW.OPENECONOMICS.EU

MAIL@OPENECONOMICS.EU

[HTTPS://WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/OPENECONOMICS](https://WWW.LINKEDIN.COM/COMPANY/OPENECONOMICS)