

ASSIST S.p.A.**RISK ASSESSMENT
HUMAN RESOURCES****Premessa**

Il presente risk assessment and gap analysis viene redatto nell'ambito del progetto di revisione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 (d'ora in poi anche soltanto "MOG") di ASSIST S.p.A. (o "la Società").

Oltre all'analisi di tutta la documentazione fornita, sono state svolte specifiche "interviste" al fine di ricostruire il perimetro di attuale attività della Società e di individuare i possibili profili di rischio rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001 (d'ora in poi anche soltanto "il Decreto"), i presidi di controllo già esistenti ovvero gli eventuali gap organizzativi.

L'Attività di ASSIST S.p.A.

Assist S.p.A. nasce nel 2006 allo scopo di fornire servizi informatici per la Riscossione Coattiva dei crediti comunali attraverso l'utilizzo del sistema denominato ASSIST.WEB.

In particolare l'attività di Assist riguarda i seguenti ambiti : "riscuotere crediti di qualsiasi natura per conto di soggetti terzi sia in via giudiziale (avvalendosi di legali appositamente nominati) che stragiudiziale; riscuotere quote associative, tributi, contributi, locazioni, canoni, sanzioni ed i relativi interessi; effettuare solleciti e gestire il contenzioso e gli incassi fin dal loro originarsi, sviluppando, se richiesta, l'analisi della partite creditorie della clientela e prospettando la pianificazione delle migliori soluzioni in merito all'ottimizzazione della gestione dei crediti aziendali; rilasciare dichiarazioni attestanti l'inesigibilità dei crediti che, esperiti tutti i tentativi previsti nel relativo mandato, non si sono potuti riscuotere; rilasciare informazioni di natura commerciale relative ad enti, società o privati, mediante recepimento di notizie contenute in banche dati di pubblico dominio o cui la stessa ha comunque accesso in forza dell'attività sviluppata, raccogliendo altresì notizie mediante i propri operatori; realizzare applicazioni software ed erogare servizi informatici per la pubblica amministrazione locale e centrale nonché per le imprese private nei settori della riscossione ordinaria e coattiva e nei servizi alla persona, al patrimonio ed al territorio; pubblicare servizi in ambito pubblico e privato su internet, intranet, ASP (Application Service Provider) nei settori della riscossione ordinaria e coattiva e nei servizi alla pubblica amministrazione ed all'industria; realizzare prodotti e servizi per la gestione e la movimentazione di banche dati e di enti pubblici e privati;

" gestire le attività di liquidazione e di accertamento dei tributi e quelle di riscossione dei tributi e di altre entrate e delle attività connesse o complementari indirizzate al supporto delle attività di gestione tributaria e patrimoniale, con esclusione di qualsiasi attività di commercializzazione della pubblicità, di società i cui soci non esercitino direttamente o indirettamente influenza dominante, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, nei confronti di altri soggetti iscritti nell'albo o che effettuino attività di commercializzazione della pubblicità, ne' abbiano soci

che siano imprenditori individuali che svolgono tale attività o siano controllate da società i cui soci siano imprenditori individuali che svolgono tale attività; fornire servizi per la consultazione di banche dati generiche o specifiche finalizzate alla riscossione ordinaria e coattiva”.

Inquadramento attività svolte dall'ente Houman Resources in ASSIST S.r.l.

L'Ente '*Human Resources*' svolge tutte le attività tipiche rientranti nella gestione delle risorse umane (escluso il personale dirigente) : selezione del personale, gestione delle risorse umane nel corso del rapporto di lavoro (avanzamenti di carriera, aspetti retributivi, ecc..), avviamento del procedimento disciplinare, gestione delle relazioni con gli organi sindacali. Non è prevista la gestione diretta di denaro, ad alcun titolo. L'assunzione del personale dipendente fa comunque sempre capo all'AD (Responsabile HR).

Profili di rischio ex d.lgs. 231/2001 connessi alle attività svolte dalla funzione '*Human Resources*'

Le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001 che, a livello assolutamente generale ed astratto, potrebbero essere realizzate nel corso delle attività sopra descritte e pertanto rilevanti nell'attività di mappatura sono le seguenti : **'Corruzione' (artt. 318, 319, 320 Cod. Pen. in relazione all'art. 321 Cod. Pen.) / 'Induzione indebita a dare o promettere utilità' (art. 319-quater Cod. Pen.)/'Corruzione tra Privati' (art. 2635 c.c.); 'Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche' (art. 640 – bis c.p.); 'Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria' / 'Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare' / 'Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro' ; 'Associazione per delinquere' (art. 416 c.p.) e 'Associazioni di tipo mafioso anche straniere' (Art. 416-bis c.p.).**

Può dare luogo ai reati di corruzione e di induzione indebita a dare o promettere utilità, ad esempio, l'assunzione (o promessa di assunzione) di persona ad un soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione (o assimilabile) o di persona a quest'ultimo vicina o gradita, non uniformata a criteri strettamente meritocratici e/o non giustificata da necessità organizzative, in cambio di un beneficio non dovuto. L'attività di selezione e valutazione periodica del personale può dare altresì luogo ai reati di associazione a delinquere ed associazione per delinquere di tipo mafioso, ad esempio allorché la Società assume un soggetto che sa (o sospetta essere) collegato con un'associazione a delinquere. Con riferimento al reato di corruzione fra privati, la gestione delle attività di selezione del personale può rilevare in caso di assunzione (o promessa di assunzione) di persona vicina o gradita ad un soggetto terzo (funzionario di banca, ...), non uniformata a criteri strettamente meritocratici e/o non giustificata da necessità organizzative, in cambio di un beneficio non dovuto. La selezione e valutazione periodica del personale rileva altresì con riferimento all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, ad esempio allorché venga assunto un lavoratore extracomunitario privo del permesso di soggiorno o allorché non venga interrotto il rapporto di lavoro con un dipendente extracomunitario, legittimamente assunto, il cui permesso di soggiorno sia scaduto, revocato o annullato.

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
Gestione degli adempimenti relativi alla selezione ed assunzione del personale/gestione delle risorse umane nel corso del rapporto di lavoro (ad es. : aspetti retributivi e di sviluppo del personale, profili di natura disciplinare ecc..).	RESPONSABILE HR DG AD RESPONSABILE AREA AZIENDALE DI RIFERIMENTO	Si	Si	No	Si	No	No	Si	<p><u>Corruzione / Corruzione tra Privati / Induzione a dare o promettere utilità</u> - La selezione, e l'assunzione del personale e il riconoscimento di avanzamenti di carriera, aumenti retributivi, bonus, benefits, ecc. potrebbe essere strumentale alla commissione del reato di corruzione, nei seguenti casi:</p> <p>- selezione e assunzione di persona “vicina” a soggetti pubblici, non effettuata in forza di criteri strettamente meritocratici, al fine di ottenere vantaggi e/o trattamenti di favore per la Società;</p> <p>- riconoscimento di avanzamenti di carriera, aumenti retributivi, benefits a personale “vicino” a soggetti pubblici non effettuati in forza di criteri strettamente me-</p>	<p><u>Selezione/assunzione del personale:</u></p> <p>Si segnala che esiste una procedura formalizzata che disciplina le modalità di selezione ed assunzione del personale (impiegati in produzione, informatici, amministrativi; tale processo si sviluppa nelle seguenti fasi:</p> <p>1. Manifestazione del fabbisogno di una determinata risorsa rientrante in un dato profilo da parte della funzione aziendale che abbia tale necessità;</p> <p>2.A fronte di tale richiesta, verifica del Responsabile HR circa la presenza, all'interno dell'azienda, di risorse che rispondano a</p>	<p>Si suggerisce l'opportunità di adottare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un Codice etico - un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 <p>Si suggerisce l'opportunità di formalizzare l'<i>iter</i> seguito per la selezione ed assunzione del personale che preveda, inoltre, la materiale consegna del Codice Etico adottato dalla Società a tutti i nuovi assunti.</p> <p>Si suggerisce di predisporre una procedura interna volta a dettare principi direttivi e</p>

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
									<p>ritocratici, al fine di ottenere vantaggi e/o trattamenti di favore per la Società;</p> <p>- riconoscimento di bonus a seguito di obiettivi non raggiunti o “falsati” al fine di costituire disponibilità di risorse da utilizzare per ottenere in cambio vantaggi e/o trattamenti di favore;</p> <p><u>Truffa ai danni dello Stato</u> - La predisposizione e l'inoltro della documentazione relativa all'espletamento degli adempimenti nei confronti della Pubblica Amministrazione con riferimento all'assunzione di personale appartenente a categorie protette potrebbe rappresentare il presupposto per la commissione del reato in oggetto nei casi di alterazione del contenuto della do-</p>	<p>quello specifico profilo;</p> <p>3. In caso di presenza, all'interno dell'azienda, di risorsa rispondente allo specifico profilo richiesto, non impegnata in attività di gestione interna né in altre commesse, attivazione risorsa su commessa; in caso contrario, ricerca di risorsa esterna.</p> <p>4. Svolgimento, di norma, di due colloqui per la scelta del candidato: il primo con il Responsabile HR (Lorenza Fissore) ed il Direttore Generale (Aldo Pignato); il secondo con il Responsabile HR ed il Responsabile dell'area aziendale di riferimento che necessita di quella spe-</p>	<p>norme di comportamento relativi a: politiche retributive; avanzamenti di carriera, riconoscimento di aumenti retributivi e bonus; gestione degli “expatried” e in generale dei dipendenti di cittadinanza extra-UE.</p> <p>Si raccomanda di prevedere sempre la presenza di almeno due soggetti nel corso di eventuali verifiche ispettive.</p> <p>Si raccomanda di verificare l'esistenza di un valido permesso di soggiorno per dipendenti e collaboratori extra-comunitari.</p>

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
									<p>cumentazione da trasmettere agli Enti Pubblici competenti, al fine di ottenere agevolazioni contributive, pur in assenza dei necessari requisiti.</p> <p><u>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziar</u> <u>ia</u> - Il reato potrebbe concretizzarsi nel caso in cui - al fine di salvaguardare l'interesse della Società - siano fatte pressioni, ad esempio, a un dipendente, che abbia la facoltà di non rispondere, affinché questi non renda dichiarazioni o renda dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria nell'ambito del procedimento penale ove fosse chiamato a testimoniare/rispondere.</p> <p><u>Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui sog-</u></p>	<p>cifica risorsa.</p> <p>La sottoscrizione del contratto fa capo all'Amministratore Delegato (Fiorenza Fissore).</p> <p><u>Gestione del rapporto di lavoro</u></p> <p>Per la gestione delle paghe e dei contributi, la Società si rivolge ad uno studio di consulenza esterno (Studio Tardito).</p> <p>Esiste un Procedimento disciplinare di competenza della Responsabile HR</p> <p>Sono stati effettuati gli adempimenti previsti in materia di <i>privacy</i>, ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e in particolare:</p> <p>- Sono stati nominati</p>	<p>Si suggerisce di adottare procedura secondo che preveda la consegna a ciascun dipendente (inclusi eventuali tirocinanti) nonché ai collaboratori fornitori ed ai clienti, l'Informativa per il trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. 196/2003;</p> <p>Si raccomanda la nomina di un custode delle copie delle credenziali di autenticazione per l'accesso ai dati e strumenti elettronici aziendali;</p> <p>Si suggerisce di adottare una procedura secondo cui ciascun dipendente cui vie-</p>

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
									<p><u>giorno è irregolare</u> - Il reato è imputabile al datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o con permesso scaduto (per il quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo), revocato o annullato, secondo una delle seguenti condizioni:</p> <p>a) se i lavoratori occupati irregolarmente sono in numero superiore a tre;</p> <p>b) se i lavoratori occupati irregolarmente sono minori in età non lavorativa;</p> <p>c) se i lavoratori occupati irregolarmente sono sottoposti a condizioni lavorative di particolare sfruttamento.</p> <p><u>Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro</u> - Il reato potrebbe ipoteticamente concre-</p>	<p>incaricati per il trattamento dei dati, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 196/2003;</p> <p>- è stato nominato il Titolare e Responsabile del Trattamento, ai sensi dell'art. 29 del D. Lgs. 196/2003 (Firenze Fissore);</p> <p>Esiste, sotto la responsabilità del responsabile sistemistico, un disciplinare tecnico che disciplina l'utilizzo dei sistemi e dispositivi informatici da parte dei dipendenti.</p> <p>Le misure/azioni di carattere preventivo correttivo per la gestione dei dati adottate sono quelle contenute nella certificazione 27001, di cui la Società è titola-</p>	<p>ne assegnato un dispositivo informatico sottoscrivere apposito documento di assegnazione dello stesso e regolamentazione del suo utilizzo.</p>

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
									<p>tizzarsi nella gestione del rapporto di lavoro in essere in modo non conforme alla normativa giuslavoristica, ad esempio attraverso la corresponsione (reiterata) di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; ovvero attraverso la violazione (reiterata) della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle ferie;I o ancora, in caso di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.</p> <p><u>Associazione per delin-</u></p>	<p>re.</p> <p>La documentazione contenente eventuali dati sensibili viene conservata mediante un apposito server dati accessibile dall'Intranet aziendale.</p> <p>Per quanto concerne la sicurezza dei sistemi informatici, è prevista una protezione su più livelli nonché il rispetto delle misure previste dalla certificazione 27001. Vengono inoltre eseguiti backup periodici.</p>	

Attività	Soggetti	Profilo di rischio-reato							Potenziale profilo di rischio (modalità / occasione)	Presidi di controllo esistenti	Gap Analysis (Raccomandazioni / Piano d'azione)
		Reati vs P.A.	Reati Societari	Delitti Informatici	Criminalità organizzata	Industria e Commercio	Ricettaz. e riciclaggio	Altri reati			
									<p><u>quere / Associazione per delinquere di tipo mafioso</u> – Il reato potrebbe ipoteticamente concretizzarsi al momento della selezione, da parte della Società, di soggetto che sa o sospetta essere collegato con un'associazione a delinquere.</p>		