



# **MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO**

## **PARTE GENERALE**

**15 novembre 2023**

**REV.01**

**SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>NORMATIVA</b> .....	<b>2</b>
1.1	TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI AI FINI DEL D. LGS. 231/2001 S.M.I. ....	2
1.2	CONDIZIONE ESIMENTE.....	8
<b>2</b>	<b>LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA</b> .....	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO</b> .....	<b>10</b>
3.1	STRUTTURA DEL MODELLO .....	10
3.2	MODALITÀ D'INTEGRAZIONE DEL MODELLO.....	10
3.3	FUNZIONE DEL MODELLO .....	10
<b>4</b>	<b>ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO</b> .....	<b>12</b>
<b>6</b>	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>13</b>
6.1	ISTITUZIONE E PROFILAZIONE DELL'ODV .....	13
6.2	FUNZIONI E POTERI DELL'ODV.....	13
6.3	REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	13
6.4	VERIFICHE PERIODICHE .....	13
6.5	<i>SEGNALAZIONI ILLECITE ALL'ODV E SISTEMA WHISTLEBLOWING</i> .....	14
<b>7</b>	<b>PROCEDURE PER LE ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE</b> .....	<b>15</b>
<b>9</b>	<b>FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO</b> .....	<b>16</b>
<b>10</b>	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>17</b>
10.1	PRINCIPI GENERALI.....	17
10.2	INFORMAZIONI DEI MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	17
10.3	INFRAZIONI DEI LAVORATORI SUBORDINATI.....	17
10.4	INFRAZIONI DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	18
10.5	PRINCIPI PROCEDURALI .....	18
10.6	RINVIO.....	18
<b>11</b>	<b>SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE</b> .....	<b>19</b>
11.1	SELEZIONE.....	19
11.2	INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	19
11.3	OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	19
<b>12</b>	<b>SELEZIONE E INFORMATIVA A FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER</b> .....	<b>20</b>
12.1	SELEZIONE.....	20
12.2	INFORMATIVA E PUBBLICITÀ .....	20
12.3	OBBLIGHI DI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER .....	20

## 1 NORMATIVA

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 ("D.lgs. 231/2001"), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D.lgs. 231/2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio, da 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 da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato ed ancorché definita "amministrativa", sostanza per l'ente collettivo una vera responsabilità "para-penale".

La nuova responsabilità introdotta dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal "deficit organizzativo" dell'ente. Per tutti gli illeciti commessi è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente anche in sede cautelare.

### 1.1 TIPOLOGIE DI REATI RILEVANTI AI FINI DEL D.LGS. 231/2001 S.M.I.

Il c.d. catalogo dei reati-presupposto alla data di stesura del presente documento include le seguenti tipologie:

#### **REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (ARTT. 24 E 25)**

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.).
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.).

Turbata libertà del procedimento di scelta dei contraenti. (art. 353 bis). Modifiche introdotte dal d.l. 10.08.2023 n. 105 convertito nella Legge 09.10.2023 n. 137. Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D.lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, in tema di "falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo", poi modificato dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 che ha altresì introdotto l'art. 25 bis 1, Delitti contro l'industria e il commercio.

#### **DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI (ART. 24 BIS)**

Introdotta dalla legge 18 marzo 2008 n. 48 con riferimento ad una serie di fattispecie di cui al Codice penale espressamente richiamate.

#### **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (ART. 24 TER)**

Introdotta dal D.lgs. 15 luglio 2009 n. 94.

**I REATI SOCIETARI (ART. 25 TER, SUCCESSIVAMENTE MODIFICATO ED INTEGRATO)**

Il D.lgs. n. 61/2002 ha introdotto la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli.

Talune fattispecie sono state oggetto di successive modificazioni legislative o anche di abrogazione.

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.) (poi abrogato)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.) (poi abrogato)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.) (poi modificato)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

In relazione ai summenzionati reati societari si precisa che, in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive.

**DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO (ART. 25 QUATER)****PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI (ART. 25 QUATER 1)****DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE (ART. 25 QUINQUES)**

Richiama fattispecie penali relative allo sfruttamento delle persone e alla prostituzione e pedopornografia

**MARKET ABUSE (ART. 25 SEXIES)**

Introdotta dalla legge n. 62/2005 prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di Abuso di informazioni privilegiate e di Manipolazione del mercato.

Inoltre, la legge n. 146 del 2006 di ratifica ed esecuzione della Convenzione ONU contro il crimine organizzato transnazionale ha esteso l'applicazione del decreto 231 ai reati di criminalità organizzata transnazionale. Tali disposizioni hanno previsto la responsabilità degli enti per illeciti amministrativi conseguenti ai delitti di associazione a delinquere, riciclaggio e impiego di denaro e beni di provenienza illecita, traffico di migranti e intralcio della giustizia. Inoltre nel D.lgs. n. 231 – art. 25 octies si è data attuazione della direttiva 2005/60/CE del Parlamento e del Consiglio del 26 ottobre 2005 riguardante la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo. Da ciò scaturisce che l'ente potrà essere punito per reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di capitali illeciti anche se avvenuti in ambito nazionale a patto che ne derivi un interesse o vantaggio della società stessa.

**SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO (ART. 25 SEPTIES)**

La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha esteso l'ambito applicativo della responsabilità amministrativa della società ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano a causa della violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

Tale integrazione rende necessaria la creazione di un sistema special-preventivo, quale sezione del Modello 231, espressamente rivolto (cfr. art. 30, TUSL D.lgs. n. 81/2008) alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro prevedendo azioni mirate volte a garantire:

- l'effettuazione di una mappatura del rischio approfondita ed orientata alla prevenzione;
- l'attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne di prevenzione ai sensi dei principi ex D.lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di violazione delle norme richiamate dall'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;
- la valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento alla previsione di un sistema integrato di controllo riguardante il responsabile dei servizi di prevenzione e protezione qualificabile come controllo tecnico-operativo e l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sull'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

**RICETTAZIONE, RICICLAGGIO O IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA (ART. 25 OCTIES)**

Introdotta dal D.lgs. n. 231/2007.

TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI (ART. 512 BIS C.P.) ( ART. 25 OCTIES.1) Introdotta d. l. 10.08-2023 convertita nella legge 09.10.2023 n. 137

**DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE (ART. 25 NOVIES)**

Introdotta dalla legge di conversione 23 luglio 2009 n. 99 con richiamo di numerose fattispecie di cui alla legge 22 aprile 1941 n. 633.

**INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (ART. 25 DECIES)**

**REATI AMBIENTALI (ART. 25 UNDECIES)**

Introdotta dal D.lgs. 7 luglio 2011 n. 121.

**REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE (ART. 25 DUODECIES)**

Introdotta dal D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109

La Legge 190 del 6 novembre 2012, inoltre, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012 ed in vigore dal 28 novembre 2012, ha introdotto, tra le altre, le seguenti novità in materia di D.lgs.231/2001:

- inserimento, all'art. 25 D.lgs.231/2001, tra i reati contro la Pubblica Amministrazione, del reato di **induzione indebita a dare o promettere utilità**(art. 319-quater c.p.);
- inserimento, all'art. 25-ter D.lgs.231/2001, tra i reati societari, del reato di **corruzione tra privati**(art. 2635 c.c.).In particolare, è prevista la **responsabilità ex D.lgs.231/2001 per la fattispecie prevista dal terzo comma** del nuovo art.2635 c.c..

**DECRETO LEGGE 93 DEL 14 AGOSTO 2013**

Inoltre, con decreto legge 93 del 14 agosto 2013 è stata introdotta la seguente modifica al D.lgs. 231/01:

" All'articolo 24-bis, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le parole "e 635-quinquies" sono sostituite dalle seguenti: ", 635-quinquies e 640-ter, terzo comma," e dopo le parole: "codice penale" sono aggiunte le seguenti: "nonché dei delitti di cui agli articoli 55, comma 9, del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, e di cui alla Parte III, Titolo III, Capo II decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "

L'articolo 9 ha innanzitutto introdotto una nuova aggravante ad effetto speciale del delitto di frode informatica (640-ter del codice penale) nel caso in cui il fatto venga commesso con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.

La pena prevista è la reclusione da due a sei anni di reclusione e da 600 a 3.000 euro di multa.

Scopo normativo, secondo la relazione della Cassazione, è l'ampliamento della tutela dell'identità digitale per aumentare la fiducia dei cittadini nell'utilizzazione dei servizi online e porre un argine al fenomeno delle frodi realizzate mediante il furto di identità.

La medesima norma ha poi inserito detto reato di frode informatica, aggravato dalla sostituzione dell'identità digitale, l'indebito utilizzo, falsificazione, alterazione e ricettazione di carte di credito o di pagamento (articolo 55 comma 9 del D.lgs 231/2007), nonché i delitti (ma non le contravvenzioni) in materia di violazione della Privacy previsti dal D.lgs 196/2003 - e cioè le fattispecie di trattamento illecito dei dati, di falsità nelle dichiarazioni notificazioni al Garante e di inosservanza dei provvedimenti del Garante - nel catalogo dei reati che fanno scattare la responsabilità degli enti a norma del D.lgs 231/2001.

Il D.l. risulta decaduto in quanto non è stato convertito in legge entro i 60 gg. dalla intervenuta sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (agosto 2013).

**LEGGE N. 186 DEL 15 DICEMBRE 2014**

La legge in questione – recante "Disposizioni in materia di emersione e rientro di capitali detenuti all'estero nonché per il potenziamento della lotta all'evasione fiscale. Disposizioni in materia di auto-riciclaggio", introduce il reato di autoriciclaggio. Nel testo, come detto, anche la previsione del nuovo articolo 648 ter1 che introduce nell'ordinamento italiano il reato di autoriciclaggio. Il legislatore, nello specifico, ha previsto due soglie di punibilità legate alla commissione di tale fattispecie criminosa: una pena da due a otto anni e una multa da 5.000 Euro a 25.000 Euro per chiunque, "avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

La pena viene ridotta da uno a quattro anni di carcere, e a una multa da 2.500 Euro a 12.500 Euro, se il denaro o i beni provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

La punibilità riguarda il solo reimpiego di denaro o altre utilità in attività economico-finanziarie e non anche i fondi destinati all'utilizzazione e al godimento personale.

#### **LEGGE 22 MAGGIO 2015 N.68 RECANTE "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI DELITTI CONTRO L'AMBIENTE"**

Il 19 maggio 2015, inoltre, il Senato ha definitivamente approvato il d.d.l. 1345-B e reso così legge la riforma sui c.d. eco-reati, ora inseriti in un autonomo Titolo VI-bis all'interno del codice penale, come una particolare enclave relativa alla materia ambientale.

Le modifiche implementano il catalogo dei reati-presupposto per l'applicazione della responsabilità amministrativa da reato dell'ente di cui al D. Lgs. 231/2001.

In sintesi si riscontra la modifica dell'art. 25-undecies con l'ampliamento del novero dei reati-presupposto ed un generale aumento del rigore sanzionatorio:

- a) Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote;
- b) Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 400 a 800 quote;
- c) Delitti di natura colposa contro l'ambiente (452-bis, 452-quater, 452-quinquies c.p.): puniti con la sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;
- d) Delitti associativi aggravati dall'essere finalizzati alla commissione di reati ambientali: puniti con la sanzione pecuniaria da 300 a 1000 quote;
- e) Traffico ed abbandono di materiale altamente radioattivo (452-sexies c.p.): punito con la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote.

#### **LA LEGGE 27 MAGGIO 2015 N. 69**

Il 15 giugno 2015 sono entrate in vigore le novità in materia di reati societari.

Questa volta si tratta della modifica all'art. 25-ter, che recepisce le modifiche apportate al reato di false comunicazioni sociali, introdotte dall'art. 12 della Legge 27 maggio 2015, n. 69 "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Le novità sul reato presupposto riguardano:

Diversa qualificazione del reato: la condotta qualificante il reato è oggi, la consapevole esposizione per trarne profitto, di fatti non veritieri (o omissione di fatti rilevanti) nel bilancio o in altre comunicazioni sociali sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore.

Quindi, falsità con l'intento di conseguire un ingiusto profitto e non più l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico.

Aumento della sanzione pecuniaria a carico dell'azienda è stato elevato rispetto al passato: in caso di condanna della persona giuridica, la sanzione pecuniaria ora va da 200 a 400 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote;

Introduzione del reato di false comunicazioni sociali delle società quotate. La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

#### **LEGGE 17 OTTOBRE 2017, N. 161**

La legge, c.d. Codice Antimafia, modifica l'art. 25 duodecies del D.lgs 231/2001 intitolato "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui impiego è irregolare" ed introduce nuovi reati presupposto relativi al finanziamento o all'effettuazione del trasporto di stranieri nel territorio dello stato e all'ingresso illegale nel territorio dello stato, con aumento delle pene laddove tali ingressi siano connessi al fine di reclutare persone destinate alla prostituzione ed allo sfruttamento sessuale, o riguardino l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite.

#### **LEGGE 20 NOVEMBRE 2017, N. 167 – LEGGE EUROPEA**

In data 20 novembre 2017 è stata emanata la legge Europea che introduce l'articolo 25 terdecies "Razzismo e xenofobia" che recepisce i reati presupposto di cui alla Legge 13 ottobre 1975 n. 654 per la propaganda, l'istigazione e l'incitamento e sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità o dei crimini di guerra.

**LEGGE 30 NOVEMBRE 2017, N. 179 DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONE DI REATI O IRREGOLARITÀ DI CUI SIANO VENUTI A CONOSCENZA NELL'AMBITO DI UN RAPPORTO DI LAVORO PUBBLICO O PRIVATO.**

La norma introduce il reato c.d. di "Whistleblowing" che tutela il dipendente che segnala all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

**IL 18 DICEMBRE 2018 È STATA APPROVATA LA NUOVA LEGGE ANTICORRUZIONE, CONOSCIUTA COME SPAZZA-CORROTTI.**

In data 18 Dicembre 2018 il Decreto Anticorruzione ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici") è divenuto legge.

Sono diverse le novità introdotte dalla Legge Anticorruzione e l'impatto che la stesso ha avuto e avrà sul D.Lgs. 231/01.

L'art. 25 D.lgs. 231/01 rubricato "Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione tra privati" è stato così riformato:

1) il novero dei reati presupposto è stato ulteriormente ampliato con l'introduzione al comma 1 del reato di "traffico di influenze illecite" (art. 346 bis c.p.), a sua volta interessato da un'importante riforma sia in termini di estensione del perimetro della fattispecie sia in termini di inasprimento della pena che dalla reclusione da uno a tre anni passa alla reclusione da uno a quattro anni e sei mesi;

2) la sanzione interdittiva prevista per i reati di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 25 è stata inasprita: se ante riforma era prevista una durata non inferiore ad un anno, con il Decreto spazza-corrotti la sanzione interdittiva avrà durata "non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni" ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale ovvero durata "non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni" ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale;

3) al comma 5 bis è stata introdotta una sanzione interdittiva attenuata ("non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni") nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità e abbia 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.

Integra il reato di "traffico di influenze illecite", introdotto dalla Legge 190 del 2012 e riformato dal Decreto Anticorruzione, "chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi".

**LA LEGGE 3 MAGGIO 2019, N. 39 DI ATTUAZIONE DELLA CONVENZIONE DEL CONSIGLIO D'EUROPA SULLA MANIPOLAZIONE DI COMPETIZIONI SPORTIVE**

ha inserito (cfr. art 5 c.1) nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo **art. 25 quaterdecies**, il quale prevede che, in caso di commissione dei reati di frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di gioco o di scommessa – di cui rispettivamente agli articoli 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989 n. 401 – "si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno."

**IL CATALOGO DEI REATI CHE POSSONO DAR LUOGO A RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE È STATO AMPLIATO CON IL DECRETO LEGGE 105 DEL 2019 – CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA LEGGE 18 NOVEMBRE 2019 N. 133 – RECANTE "DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI PERIMETRO DI SICUREZZA NAZIONALE CIBERNETICA E DI DISCIPLINA DEI POTERI SPECIALI NEI SETTORI DI RILEVANZA STRATEGICA".**

Con la modifica dell'articolo 24-bis comma 3 del d.lgs. 231/2001, l'ente è chiamato a rispondere anche in relazione ai delitti di cui all'articolo 1 comma 11 del Decreto Legge 105 del 2019.

La norma citata prevede che coloro i quali, allo scopo di ostacolare o condizionare:

l'espletamento dei procedimenti di compilazione e aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici e dei procedimenti relativi all'affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati a essere impiegati sulle reti, sui sistemi informativi o

le attività ispettive e di vigilanza da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico, forniscono informazioni, dati o fatti non rispondenti al vero rilevanti per l'aggiornamento degli elenchi su ricordati o ai fini delle comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza; oppure omettono di comunicare i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, rispondono dell'illecito con la pena della reclusione da uno a tre anni.

All'ente si applica la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

La disposizione è in vigore dal 21/11/2019.

**LA LEGGE DI CONVERSIONE 19 DICEMBRE 2019, N. 157 RECANTE "DISPOSIZIONI URGENTI DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA FISCALE E PER ESIGENZE INDIFFERIBILI" DEL DECRETO LEGGE 26 OTTOBRE 2019 N. 124 HA ULTERIORMENTE AMPLIATO IL CATALOGO DEI REATI CHE POSSONO DAR LUOGO A RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE**

Per l'effetto delle modifiche all'articolo 25 quinquiesdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, rubricato reati tributari, l'ente sarà chiamato a rispondere:

- con una sanzione pari a 500 quote per il delitto di:
  - (i) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio (di cui all'art. 2 comma 1 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
  - (ii) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (di cui all'art. 3 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
  - (iii) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (di cui all'art. 8 comma 1 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74);
- con una sanzione pari a 400 quote per il delitto di:
  - (iv) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti che determinano un passivo fittizio inferiore a 100.000 euro (di cui all'articolo 2 comma 2-bis del d.lgs. 74/2000); (v) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti per importi inferiori a 100.000 euro (di cui all'art. 8 comma 2-bis del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74); (vi) occultamento o distruzione di documenti contabili (di cui all'art. 10 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74) (vii) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (di cui all'art. 11 del decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74).

Inoltre, il nuovo articolo 25 quinquiesdecies prevede:

- l'aumento di un terzo della sanzione pecuniaria se a seguito del reato tributario l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità;
- l'applicazione delle seguenti sanzioni interdittive:
  - (i) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - (ii) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
  - (iii) divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La nuova disposizione è in vigore dal 25/12/2019.

Introdotta anche l'articolo 25-sexiesdecies (Contrabbando) in relazione al quale si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. 2. Quando i diritti di confine dovuti superano centomila euro si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote. 3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).

**La legge 09.marzo 2022 n. 22** ha introdotto poi l'articolo 25-septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale)

In esso sono richiamati 9 articoli

Art. 518 bis Furto di beni culturali

Art. 518 ter Appropriazione indebita di beni culturali

Art.518 quater Ricettazione di beni culturali

Art. 518 octies Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali

Art. 518- novies Violazione in materia di alienazione di beni culturali

Art. 518 decies Importazione illecita di beni culturali

Art 518 undecies Uscita o esportazione illecite di beni culturali



Art 518 duodecies Distruzione, dispersione, deterioramento deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici

Art 518 quaterdecies Contraffazione di opere d'arte

In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote. 2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518 -ter, 518-decies e 518- undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518 -duodecies e 518- quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote. 4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518 -bis, 518-quater e 518- octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote. 5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

**Il decreto legge 10.08.2023 n. 105** ha introdotto *l'Articolo 25-duodevicies*.

## **1.2 CONDIZIONE ESIMENTE**

Gli articoli 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero della responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto "modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali precedentemente illustrati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un "organo di controllo interno all'ente" con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

## **2 LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA**

Il presente modello si ispira alle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" emanate da Confindustria, che possono essere schematizzate secondo i seguenti punti cardine:

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo, in grado di prevenire i rischi, le cui componenti più rilevanti sono:
  - codice etico;
  - sistema organizzativo;
  - procedure manuali ed informatiche;
  - poteri autorizzativi e di firma;
  - sistemi di controllo e gestione;
  - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del controllo interno devono rispondere ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
  - separazione delle funzioni, secondo il principio che nessuno possa gestire in autonomia un intero processo;
  - documentazione dei controlli;
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità di azione.
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione della norma del codice etico e delle procedure previste dal modello.

È opportuno evidenziare che il presente Modello, essendo redatto con riferimento alla realtà concreta della FORSAFE S.R.L., può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

### 3 MODELLO ORGANIZZATIVO INTERNO

La **FORSAFE S.R.L.** è sensibile alle aspettative dei propri stakeholders ed è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri Amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, **FORSAFE S.R.L.**, in conformità delle politiche aziendali e sulla base dell'organigramma in vigore, ha adottato il Modello in data 19/09.2023 e ha istituito l'organismo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'efficace attuazione del Modello, non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma, riducendo il rischio di commissione di reati, migliora la sua Corporate Governance, che trova un ulteriore rafforzamento nel Codice di Comportamento e nel Codice Etico del **FORSAFE S.r.l.**

Ai fini della predisposizione del presente modello, **FORSAFE S.R.L.** ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio evidenziando le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tale analisi è oggetto di revisione periodica conseguente all'introduzione di nuove figure di reato e/o eventuali modifiche organizzative.

#### 3.1 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di **FORSAFE S.R.L.** si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale, nonché di una serie di allegati consistenti in:

- Mappatura dei Rischi
- Codice Etico
- Sistemadisciplinare
- Regolamento dell'ODV
- Eventuali procedure applicative

#### 3.2 MODALITÀ D'INTEGRAZIONE DEL MODELLO

In conformità all'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, le modifiche e integrazioni del Modello sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico, previo parere non vincolante dell'OdV.

E' comunque riconosciuta al Direttore Generale del **FORSAFE S.r.l.** la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale.

#### 3.3 FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei Reati di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente modello, deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della **FORSAFE S.R.L.** anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla **FORSAFE S.R.L.** di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Costituiscono, inoltre, elementi del Modello:

- la mappatura dei rischi correlati alle attività sensibili, vale a dire delle attività; nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, custodita dall'Organismo di Vigilanza; tale documento, a carattere dinamico, potrà essere oggetto di periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della **FORSAFE S.R.L.** dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;
- la verifica e l'archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e la sua rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del "principio di segregazione delle responsabilità";
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e vabre ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

#### 4 ATTIVITÀ SENSIBILI

La FORSAFE S.r.l. si occupa di formazione e consulenza tecnica in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le attività nel cui ambito si può ritenere che possano essere commessi, nell'interesse o a vantaggio di FORSAFE S.R.L., reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardano:

- i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- le operazioni e le comunicazioni di natura contabile, economica, finanziaria;
- le attività disciplinate dalla vigente normativa in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

Gli atti e le operazioni a rischio afferenti tali attività, sono denominati "attività sensibili".

Nella realtà specifica di **FORSAFE S.R.L.**, le attività sensibili sono principalmente le seguenti:

- partecipazione a gare indette dalla Pubblica Amministrazione;
- rapporti con la Pubblica Amministrazione per il rilascio di autorizzazioni, concessioni, convenzioni, ecc.;
- scelta di un Partner con cui operare in una attività che comporti rapporti costanti con la Pubblica Amministrazione;
- attività di formazione del bilancio, delle relazioni e dei prospetti e delle comunicazioni sociali previste dalla legge;
- flussi informativi da e per la società di revisione;
- rapporto con i soci per quanto concerne il loro diritto di controllo;
- attività di controllo sull'operato degli amministratori;
- operazioni con l'estero;
- acquisizione di consulenze;
- assunzione di personale;
- l'accesso, la permanenza e lo svolgimento di attività nei luoghi di lavoro, sia interni all'azienda che presso i clienti, da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti;
- la gestione dei sistemi informatici.

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui al D.lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state individuate, con maggiore livello di dettaglio, nella mappatura dei rischi, che è parte integrante del presente documento.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato "presupposto" sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione secondo lo schema sopra proposto.

Sulla base dell'analisi di rilevanza del rischio di accadimento delle fattispecie di reato previste dalla 231/2001, nella parte speciale sono stati indicati con N/A le fattispecie ritenute non rilevanti per le attività dell'azienda, quelli viceversa ritenuti rilevanti sono stati analizzati nella mappatura dei rischi parte integrante del modello.

La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende un primo luogo dalla relazione classica tra "probabilità" e "gravità" dell'evento. Successivamente tale valore viene mitigato con dei fattori correttivi che prendono in considerazione la capacità dell'organizzazione di:

- rilevare l'evento,
- mitigare gli effetti dell'evento.

Il valore associato al rischio residuo è classificato in: **trascurabile, basso, medio e alto.**

Il valore esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente logica:

- **Trascurabile:** il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato, non sono previste azioni di mitigazione da parte dell'OdV o della FORSAFE S.R.L..
- **Basso:** il rischio della potenziale realizzazione del reato si ritiene limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o della FORSAFE S.R.L., possono comunque essere indicati rilevi da valutare.
- **Medio:** il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti.

- **Alto:** il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di volta in volta potrà individuare ulteriori attività che, a seguito dell'evoluzione legislativa o di significative variazioni nell'ambito dell'attività della FORSAFE S.R.L., dovranno essere ricomprese nelle suddette ipotesi, curando che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

## 5 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

Il comportamento degli Amministratori e dei dipendenti della FORSAFE S.R.L., di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società ("Consulenti") e delle altre controparti contrattuali di FORSAFE S.R.L., devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.

I comportamenti degli Amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori anche esterni, e delle altre controparti contrattuali di FORSAFE S.R.L. devono, inoltre, conformarsi alle regole di condotta previste dal Codice etico e, per quanto di competenza, dai Protocolli comportamentali, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le regole di comportamento di cui al presente Modello rispondono a finalità specifiche di indirizzo delle condotte in modo da prevenire il rischio di commissione dei reati-presupposto di cui al catalogo del D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Rispetto al Codice etico, il Modello è uno strumento con un ambito di applicazione ed una finalità specifici, mirando a prevenire la commissione dei Reati tipici ex D.lgs. 231/2001 ai fini della concessione dell'esimente specifica della responsabilità di FORSAFE S.R.L..

Risultano principi organizzativi e comportamentali, generali ed imperativi, per tutti gli esponenti aziendali, di qualsiasi grado gerarchico, ruolo e funzione il divieto:

- di porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- di porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della P.A.;
- di promettere o concedere elargizioni in denaro od altra utilità, direttamente o indirettamente, a pubblici funzionari.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Inoltre:

- I compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto.
- I pagamenti possono essere effettuati come previsto dalle procedure esistenti, che contemplano l'utilizzo del denaro contante solo per importi esigui e per acquisti con carattere di occasionalità ed urgenza, dovendo ogni transazione finanziaria essere effettuata per il tramite di Intermediari Finanziari.
- Devono essere rispettati, da parte degli Amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sul socio e sui terzi;
- Devono essere rispettate apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti (al socio, agli altri organi) e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento, la tracciabilità di tutti i processi relativi all'assunzione di decisioni o all'esercizio di attività gestoria.

## 6 ORGANISMO DI VIGILANZA

### 6.1 ISTITUZIONE E PROFILAZIONE DELL'ODV

L'OdV è l'organo appositamente nominato dall'Organo dirigente della FORSAFE S.R.L. per svolgere le attività di controllo e di vigilanza, nonché di adattamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Esso è "autonomo e indipendente", distinto dalla Proprietà e dalla Dirigenza della FORSAFE S.R.L., ma "inerente" alla realtà aziendale, nonché espletato con "continuità d'azione".

L'OdV è composto da soggetti selezionati, dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie in oggetto. L'OdV può essere collegiale o monocratico.

In sede di nomina dell'OdV, l'Organo amministrativo ne determina la configurazione strutturale e i principi regolanti la durata, la nomina e la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo, il budget di dotazione annuale.

Entro tali limiti, l'OdV ha il potere di autodeterminazione con riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento mediante l'elaborazione e l'adozione di un Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'espletamento delle proprie funzioni, può avvalersi di consulenti esterni che può direttamente incaricare dell'effettuazione di interventi professionali, provvedendo al saldo corrispettivo, imputandolo al proprio budget di dotazione di esercizio.

Per la composizione dell'Organismo di FORSAFE S.R.L. è stata adottata l'opzione dell'istituzione di un Organismo monocratico.

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'OdV riporta direttamente ai Vertici della Società.

### 6.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte di dipendenti, consulenti, partner;
- B. sull'effettività e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla concreta capacità di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001;
- C. sull'adeguamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative, ovvero a significanti evidenze derivanti dall'attività descritta alle precedenti lettere.

All'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- 1) attuare le procedure di controllo previste dal Modello. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate al management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- 2) verificare periodicamente l'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- 3) effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, in particolare, nell'ambito delle attività sensibili, riportandone i risultati con apposite comunicazioni agli organi societari – vedi paragrafo 6.3;
- 4) coordinarsi con le funzioni dedicate interne ed esterne per i programmi di formazione al personale;
- 5) promuovere iniziative per diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al suo funzionamento, contenente istruzioni, chiarimenti, aggiornamenti;
- 6) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a disposizione dell'OdV;
- 7) coordinarsi con le altre aree aziendali per il monitoraggio delle attività sensibili. A tal fine, salvo specifiche disposizioni normative, l'OdV avrà libero accesso a tutta la documentazione aziendale e sarà costantemente informato dal management sulle attività aziendali a rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'OdV è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà, di volta in volta, con le aree aziendali per acquisire ulteriori elementi di indagine.

### 6.3 REPORTING NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV trasmetterà copia dei propri verbali con cadenza semestrale all'Amministratore unico e/o al Direttore Generale

### 6.4 VERIFICHE PERIODICHE

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo.

A fine verifiche, sarà stilato un rapporto che evidenzierà le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

## 6.5 **SEGNALAZIONI ILLECITE ALL'ODV E SISTEMA WHISTLEBLOWING**

L'OdV ha tra i propri compiti anche quello di ricevere e valutare le segnalazioni in merito a comportamenti in contrasto con questo Codice Etico ed effettuare le investigazioni del caso, mantenendo la massima confidenzialità e riservatezza nel condurre le indagini.

FORSAFE S.R.L. al fine di promuovere e mantenere una cultura aziendale basata sul rispetto delle norme interne, incoraggia i dipendenti a sollevare problemi e questioni in merito all'integrità morale. A tal fine Forsafe garantisce un'efficace struttura di difesa per consentire ai dipendenti di sollevare dubbi senza timori di ritorsione. Il tutto garantendo a coloro che decidano di inoltrare le proprie segnalazioni direttamente all'ODV al di fuori dell'ordinaria linea gerarchica, che non subiranno ripercussioni negative sulla propria posizione lavorativa.

Le segnalazioni riguardano pertanto solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del modello 231 e possono essere effettuate unicamente attraverso il canale interno.

I canali di segnalazione interna sono idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte (segnalato, facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della segnalazione e della documentazione a essa relativa.

La Società FORSAFE S.R.L., ha istituito specifici canali informativi interni per le segnalazioni all'OdV, di seguito indicati (vi è la possibilità di aprire segnalazioni mostrando la propria identità oppure rimanendo in forma anonima):

- **Attraverso un canale scritto analogico**, ovvero la segnalazione può essere inserita in due buste chiuse, includendo, nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità; nella seconda, l'oggetto della segnalazione; entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, la dicitura "riservata al gestore della segnalazione". La busta potrà essere inserita nella cassetta postale oppure spedita all'indirizzo aziendale.
- È altresì prevista la possibilità di attivare un **incontro diretto (forma orale) con il gestore della segnalazione**, che deve essere fissato entro un tempo ragionevole (10-15 giorni). Al termine dell'incontro verrà stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Il gestore della segnalazione rilascia al segnalante **l'avviso di ricevimento entro sette giorni** dalla presentazione della segnalazione stessa e fornisce un **riscontro** al segnalante, entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o - in mancanza di tale avviso - entro tre mesi dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso.

L'ODV potrà anche ricevere e valutare segnalazioni e comunicazioni, allo stesso modo scritte, non anonime e riservate, provenienti da terzi.

È stata istituita la casella di posta elettronica dell'OdV [odv@forsafe.it](mailto:odv@forsafe.it)

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e cartaceo). L'accesso all'archivio è consentito solo all'OdV.

FORSAFE S.R.L. garantisce tutti coloro che hanno informato l'OdV dell'esistenza di violazioni del Codice e del Modello da eventuali comportamenti di ritorsione in ambito aziendale. In particolare, l'Organismo di Vigilanza garantisce i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede, anche secondo quanto stabilito dalla Legge in vigore (rif. al decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, che recepisce nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione").

## 7 PROCEDURE PER LE ATTIVITÀ SENSIBILI

In relazione al rischio di commissione sia dei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 sia di reati penalmente rilevanti anche se non previsti dal sopra citato decreto, le procedure ed i controlli preventivi prevedono:

- un'attività formativa e informativa, rivolta ai dipendenti, avente per oggetto i principali rischi di commissione di reati nelle attività di competenza;
- un elenco dei dati e delle notizie che devono essere forniti dai responsabili delle aree aziendali ai fini della redazione dei documenti contabili societari;
- un incontro, da tenersi almeno una volta all'anno, fra l'OdV e l'Amministratore unico ed eventualmente al Revisore
- un'agenda degli adempimenti societari;
- la raccolta delle comunicazioni effettuate e ricevute e dei verbali relativi alle verifiche del Revisore

Inoltre, la prevenzione, rispetto alla possibile commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, è assicurata dai principi fondamentali dei processi decisionali inerenti le attività sensibili, che sono:

### A. Individuazione di un Responsabile Interno.

Il responsabile dell'area aziendale coinvolta in una attività sensibile è individuato come "Responsabile Interno". In situazioni particolari, il Presidente o l'Amministratore Delegato da questi incaricato, può nominare un Responsabile Interno.

Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve predisporre, gestire e conservare la documentazione per i controlli dell'OdV, da cui risulti:

- l'indicazione degli elementi e circostanze rilevanti e attinenti l'attività sensibile (movimenti di denaro, nomina di consulenti, verifiche fatte su eventuali Partner, impegni e garanzie ecc.);
- l'indicazione dei motivi che hanno portato alle scelte gestionali adottate.

### B. Allineamento dei poteri autorizzativi e di firma con le responsabilità aziendali.

L'OdV verificherà il sistema delle deleghe in vigore, raccomandando le opportune modifiche quando la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza del soggetto esaminato.

### C. Inserimento nei contratti di clausole specifiche relative sia all'osservanza del D.lgs. 231/2001, sia al rispetto delle leggi generali vigenti.

Le aree aziendali componenti devono fare in modo che nei contratti perfezionati siano inserite apposite clausole finalizzate:

- all'osservanza, da parte delle controparti e dei loro eventuali incaricati o consulenti, sia delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti;
- all'inserimento di meccanismi sanzionatori, quale ad esempio la risoluzione del contratto, in caso di violazione sia del D.lgs. 231/2001, sia delle leggi generali vigenti.

## 8 MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

I sistemi gestionali delle risorse economiche e finanziarie, sia in entrata che in uscita, sono fondati su:

- un sistema di procure/deleghe chiaramente definite, ove previste;
- un sistema di procedure che regolamentano l'intero ciclo passivo dall'emissione della richiesta di acquisto al pagamento delle fatture;
- un'organizzazione aziendale basata sul principio della separazione dei compiti;
- un sistema di controllo di gestione (produzione) e della liquidità.



## 9 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DEGLI ORGANISMI DEPUTATI AL CONTROLLO

L'obbligo di informazione grava su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione di reati all'interno di **FORSAFE S.R.L.** o a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla **FORSAFE S.R.L.**.

Le segnalazioni all'OdV, relative ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma verbale.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti sia ai fini del D.lgs. 231/2001, sia alla legislazione generale, incluse quelle di natura officiosa provenienti da dipendenti, Consulenti, Partner, sono centralizzate verso l'OdV.

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando eventuali scelte di non procedere ad una indagine interna.

Tra le informazioni che devono, comunque, essere obbligatoriamente e periodicamente indirizzate all'Organismo di Vigilanza si segnalano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti repletivi dei contratti per i quali FORSAFE S.R.L. è risultata affidataria;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati di cui al catalogo al momento vigente;
- i provvedimenti e/o 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, per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.lgs. 231/2001;
- il sistema relativo alle deleghe di poteri.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, all'Organo amministrativo eventuali modifiche dell'indicata elencazione.

## 10 SISTEMA DISCIPLINARE

### 10.1 PRINCIPI GENERALI

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello adottato dalla **FORSAFE S.R.L.** costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ., giusta la prescrizione dell'art. 7, comma quarto, lett. b), d. lgs. 231.

Il presente Sistema Disciplinare Interno costituisce il complesso organico di prescrizioni regolanti le procedure interne di rilevazione, accertamento, contestazione della violazione del Modello (comprensivo del Codice etico e delle regole di condotta prescritte dai Protocolli), nonché di successivo sanzionamento del trasgressore.

Esso è conformato alle norme di cui allo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300, con riguardo ai diritti ed alle garanzie del Lavoratore, nonché alle prescrizioni di cui al CCNL applicato da **FORSAFE S.R.L.** (commercio).

L'obbligazione espressa di rispettare tali disposizioni viene altresì ribadita nei contratti di collaborazione, di qualsiasi tipo, stipulati dalla **FORSAFE S.R.L.** con i Terzi.

Per ogni trasgressione troveranno applicazione sanzioni disciplinari proporzionate e adeguate, nel rispetto dell'art. 2106 cod. civ., alla gravità delle mancanze e comunque valutate in base ai seguenti criteri:

- elemento soggettivo della condotta (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza);
- rilevanza degli obblighi violati;
- collocazione gerarchica/funzionale dell'autore della violazione;
- conseguenze e potenzialità di danno per la FORSAFE S.R.L.;
- ricorrenza di eventuali circostanze aggravanti/attenuanti;
- eventuale concorso di più soggetti;
- recidiva.

La violazione commessa configura un illecito disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie in sede penale, civile o lavoristica.

In particolare, per le violazioni delle prescrizioni del Modello adottato dalla FORSAFE S.R.L. trovano applicazione le seguenti misure sanzionatorie:

- per i Lavoratori dipendenti sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300/1970, nel rispetto delle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e/o risolutoria, salvo la richiesta di risarcimento danni, inserite nei contratti stipulati con Consulenti, collaboratori, intermediari, fornitori;
- misure alternative che inducano al rispetto delle suddette disposizioni, nei confronti di coloro verso i quali non è possibile applicare le misure sopra previste.

L'OdV controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente.

Nel caso in cui con una sola azione od omissione vengano commesse più infrazioni, ciascuna delle quali punita con una sanzione specifica, verrà irrogata la sanzione più grave.

### 10.2 INFORMAZIONI DEI MEMBRI DEGLI ORGANI SOCIALI

La **FORSAFE S.R.L.** valuta con rigore le infrazioni alle prescrizioni del Modello vigente poste in essere dai Vertici aziendali (Organo amministrativo ed Organi di controllo), tenuti a rappresentare l'immagine della **FORSAFE S.R.L.** presso dipendenti, soci e Stakeholders.

La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza, della trasparenza e della legalità presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da chi esercita la leadership aziendale, in modo da costituire esempio e stimolo nei confronti di chi opera con/per la **FORSAFE S.R.L.**

All'OdV è riconosciuto il potere di interloquire con gli Organi societari e la facoltà di sollecitare la verifica della sussistenza degli elementi richiesti per legge ai fini dell'esercizio delle azioni di responsabilità e/o di revoca per "giusta causa".

In caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello, l'OdV, informerà tempestivamente l'Amministratore unico e/o il revisore per l'assunzione pronta delle opportune iniziative e i conseguenti provvedimenti.

### 10.3 INFRAZIONI DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i dipendenti della **FORSAFE S.R.L.** mediante comunicazione sulla community aziendale consegna di copia dello stesso, nonché attraverso la tenuta di specifici corsi informativi e formativi.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e configurano illeciti di natura disciplinare.

Le sanzioni rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente e dal Regolamento disciplinare aziendale,

In particolare, l'inosservanza dei doveri e delle prescrizioni comporta, a seconda dell'entità della violazione valutata in base alle prescrizioni del CCNL, l'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori.

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa
- Sospensione della retribuzione o dal servizio
- Licenziamento senza preavviso

Le sanzioni di cui ai punti che precedono saranno commisurate alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della comminazione di una eventuale sanzione espulsiva).

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, all'Amministratore unico e/o al Direttore generale management aziendale.

Il Sistema Disciplinare viene costantemente monitorato dalla Direzione con la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

## 10.4 INFRAZIONI DEI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Le violazioni del Modello per quanto questo risulti applicabile a Terzi, Fornitori di beni e/o di servizi e collaboratori esterni - fatta salva l'azione di risarcimento di eventuali danni sofferti dalla **FORSAFE S.R.L.** -, comporterà l'applicazione immediata delle misure previste quali clausole contrattuali di "risoluzione ipso iure", negli atti di conferimento dell'incarico.

Le violazioni danno luogo alla risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento imputabile ex art. 1453 codice civile, ovvero comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto nei modi previsti dall'art. 1456 cod. civ..

A tal fine la **FORSAFE S.R.L.** provvederà ad inserire una "clausola risolutiva espressa" nel contratto di conferimento d'incarico, ovvero nel documento che sostanzia l'instaurazione di un rapporto continuativo tra la **FORSAFE S.R.L.** ed il Collaboratore esterno, anche mediante un addendum al contratto da tempo stipulato che ne risulti privo.

La **FORSAFE S.R.L.** potrà sottoporre a tali soggetti, anche successivamente all'instaurazione del rapporto, un modulo di dichiarazione di conoscenza e presa d'atto della vigenza del Codice Etico, nonché dei Protocolli limitatamente alla sezione regolante il funzionamento del Servizio aziendale/funzione con la quale lo stesso entra in relazione, il quale dovrà datare e sottoscrivere per incondizionata accettazione.

## 10.5 PRINCIPI PROCEDURALI

L'OdV, nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza del Modello, è chiamato a rilevare eventuali violazioni, accertandole direttamente, nel corso di verifiche, ispezioni, controlli, ovvero indirettamente, a fronte di segnalazioni e comunicazioni inviate dal Responsabile del Servizio aziendale interessato, ovvero dal singolo Collaboratore, anche in forma anonima.

Tale segnalazione potrà essere effettuata anche con strumenti di comunicazione idonei a garantirne l'anonimato e la riservatezza e non potrà mai giustificare azioni di ripercussione sull'autore della segnalazione, ancorché sia stata accertata l'infondatezza di essa.

Ove sia rilevata una possibile violazione, l'OdV espletterà un'attività istruttoria volta all'accertamento della violazione e della sua gravità, nel rispetto delle prescrizioni e dei principi di tutela del Lavoratore sanciti nello Statuto dei Lavoratori, nonché delle procedure all'uopo previste dal CCNL applicato.

All'esito ne verrà data comunicazione formale all'Amministratore unico della **FORSAFE S.R.L.** che, quale Datore di lavoro, attiverà la procedura disciplinare, fatto salvo l'eventuale controllo del Giudice del Lavoro e/o di eventuali Organi conciliatori, se attivabili.

Sebbene resti in capo al Datore di lavoro l'irrogazione della sanzione disciplinare, l'OdV potrà fornire parere consultivo (non obbligatorio, né vincolante) circa la congruità della sanzione individuata e la sua concreta attitudine ad eliminare la reiterazione della violazione, come ulteriori violazioni della medesima specie.

## 10.6 RINVIO

Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare interno di **FORSAFE S.R.L.** sono soggette a coordinamento automatico con le previsioni modificative o integrative del vigente CCNL applicabile.

## **11 SELEZIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

### **11.1 SELEZIONE**

Il processo di ricerca, gestione della banca dati e selezione del personale è gestito da HR Manager.

le assunzioni sono convalidate dalla Direzione aziendale e gestite in fase di selezione e inserimento dalla funzione HR e successivamente dal/la responsabile di area.

Di norma, il processo di ricerca e selezione del personale prevede:

#### **A. RICHIESTA ED AUTORIZZAZIONE**

Raccolta delle esigenze di nuovo personale manifestate dal/dalla responsabile dell'area da parte dell'HR e stesura di una Job description.

In tale modulo sono riportate le principali caratteristiche del profilo professionale da ricercare, i tempi di inserimento, il riporto gerarchico e le indicazioni del budget previsto e autorizzato dalla Direzione.

#### **B. RECLUTAMENTO E SELEZIONE**

La funzione HR è responsabile di tutto il processo di selezione inclusa la scelta del canale di reclutamento più idoneo (eventuale disponibilità di risorse interne, banca dati, università/scuole, inserzioni, società di consulenza).

Una volta individuato il canale da utilizzare, si procederà allo screening dei curriculum vitae, con il consenso dei candidati ai fini del rispetto della privacy, raccogliendo tutte quelle informazioni, anche documentali, atte a provare l'integrità morale della persona ed ai colloqui di preselezione e/o eventuali prove tecniche al fine di presentare, per la scelta finale, una ristretta rosa di candidati al/alla responsabile di area.

Ogni annuncio e iter di selezione rispetta la legge 903/77 e del D. Lgs. 216/03 (discriminazione per età, sesso, età, religione, prescrizioni personali attinenti le libertà personali). Tutte le fasi del processo di selezione per un principio di trasparenza sono dichiarate e indicate sul nostro sito aziendale.

#### **C. ASSUNZIONE ED INSERIMENTO**

Effettuata la scelta del candidato finalista da parte del/della responsabile dell'area aziendale, all'HR competono

- tutti gli adempimenti contrattuali e amministrativi, compresa la lettera di assunzione.
- la predisposizione del piano di inserimento, informazione, attraverso specifico programma di onboarding, e formazione.

Al fine di garantire la massima tracciabilità delle scelte effettuate, l'HR della gestione personale archivia tutti i documenti relativi alla selezione dei candidati.

È espressamente vietata l'assunzione di parenti di dipendenti, Consulenti e Partner salvo informazione preventiva all'OdV ed espressa autorizzazione dei Vertici Aziendali (Board e Direzione).

### **11.2 INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La formazione del personale neo assunto è coordinata da HR Manager e Responsabile della funzione interessata, con attenzione, in linea generale e preventiva agli aspetti tecnici della formazione medesima, alla informazione e formazione richiesta dal D.lgs. 231/2001, con l'obiettivo di illustrare il contenuto del Modello organizzativo adottato e degli allegati, con il Modello organizzativo di gestione e il modello Privacy, sulla rete informatica interna in una apposita cartella consultabile da tutto il personale:

con particolare riferimento ai comportamenti vietati, a quelli viceversa doverosi e con esplicita descrizione delle sanzioni previste.

In questa fase viene fatta firmare al neo assunto una dichiarazione di informativa sul contenuto dei documenti sopra indicati e consapevolezza delle sanzioni previste in caso di violazione delle norme interne regolamentate dagli stessi.

### **11.3 OBBLIGHI DEL PERSONALE DIPENDENTE**

È fatto espresso divieto al personale dipendente di svolgere a titolo personale attività in concorrenza con FORSAFE S.R.L.

## 12 SELEZIONE E INFORMATIVA A FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER

### 12.1 SELEZIONE

La scelta di fornitori, consulenti, partner, è improntata al rispetto del divieto di conflitto di interessi, con particolare riferimento a rapporti di carattere parentale per i quali deve essere preventivamente informato l'OdV e devono essere autorizzati dal vertice aziendale.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti, partner devono contenere una apposita clausola che attribuisce alla controparte l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti sia ai sensi del D.Lgs 231/2001 sia per le norme di legge vigenti.

Il mancato rispetto di quanto sopra indicato, comporterà la risoluzione immediata del contratto, fatta salva la possibilità per **FORSAFE S.R.L.** di richiedere gli eventuali danni subiti.

### 12.2 INFORMATIVA E PUBBLICITÀ

L'informativa ai fornitori, consulenti, partner è coordinata dalla Direzione, che ne gestisce i contratti, in collaborazione con le aree aziendali.

Ai fornitori, consulenti, partner viene consegnata una lettera, da firmare per ricevuta, con i riferimenti dell'adozione da parte di **FORSAFE S.R.L.** del Modello Organizzativo e l'invito alla visione ed al rispetto dei contenuti dei seguenti documenti consultabili sul sito internet aziendale:

- modello organizzativo interno D.lgs 231/2001 ed allegati;
- documenti relativi a privacy e alla politica della qualità

### 12.3 OBBLIGHI DI FORNITORI, CONSULENTI E PARTNER

È fatto espresso divieto a fornitori, consulenti e partner, con particolare riferimento ai contratti in via esclusiva, di svolgere attività in concorrenza con la **FORSAFE S.R.L.**