

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

<u>N° versione</u>	<u>Approvazione</u>	<u>Motivo Revisione</u>
0 – entrata in vigore	Verbale Assemblea dei Soci del 21/02/2014	Entrata in vigore
1 - Revisione	Determina AU del 8/05/2020	Aggiornamento
2 – Revisione	Determina AU del 20/12/2023	Aggiornamento

Indice:

PREMESSA

1. LA NORMATIVA

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Autori del reato: soggetti apicali e subordinati
- 1.3 Fattispecie di Reato
- 1.4 Sistema sanzionatorio
- 1.5 Reati tentati
- 1.6 Reati commessi all'estero
- 1.7. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.8 Codici di condotta predisposti dalle Associazioni di Categoria
- 1.9 Sindacato di idoneità

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELLA STRUTTURA GENERALE DELLA SOCIETÀ

- 2.1 Corporate Governance

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE

- 3.1 Introduzione
- 3.2 L'individuazione delle aree a rischio reato e dei processi strumentali
- 3.3 Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di La Risorsa Umana.it S.r.l.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

- 4.1 L'Organismo di Vigilanza di La Risorsa Umana.it s.r.l.
- 4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza
- 4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza
- 4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza- Flussi informativi
 - 4.4.1 Informativa al Vertice aziendale
 - 4.4.2 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza
 - 4.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

5. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI-WHISTLEBLOWING – CANALI INTERNI

5.1 Oggetto della segnalazione

5.2 Canali interni e modalità di segnalazione

5.3 Obblighi di informazione – Flussi informativi Gestore Whistleblowing/Organismo di Vigilanza

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del sistema Disciplinare

6.2 Condotte rilevanti

6.3 Misure nei confronti del personale dipendente

6.4 Misure nei confronti di dipendenti subordinati

6.5 Misure nei confronti di soggetti apicali

6.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

6.7. Misure nei confronti dell'Organismo di vigilanza

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Introduzione

7.2 Dipendenti

7.3 Componenti degli organi societari e soggetti con funzione di rappresentanza della Società

7.4 Altri destinatari

8. ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI PER L'AGGIORNAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Aggiornamento e adeguamento

PREMESSA

La Risorsa Umana.it S.r.l. si impegna a garantire la correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività commerciali e aziendali, per proteggere la propria posizione ed immagine, nonché le aspettative dei propri stakeholder e il lavoro dei suoi dipendenti. A tal fine ha analizzato la struttura interna, di gestione e controllo al fine di verificare l'adeguatezza e la completezza dei principi comportamentali e delle procedure già in essere rispetto a quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001.

Questo modello organizzativo (il "Modello") ed i principi in esso contenuti individuano i comportamenti di organi e funzioni aziendali, dipendenti, consulenti, fornitori, partner e, più in generale, di tutti coloro che, per qualsiasi motivo, effettuano attività sensibili per conto o nell'interesse della Società.

Il sistema gestionale così composto deve essere elaborato sulla base della concreta attività svolta dalla società: ciò comporta che esso debba essere costantemente aggiornato e modificato nel rispetto e mantenimento dei principi generali sui quali esso si fonda, contenuti nel Codice Etico.

L'ampia divulgazione del Modello organizzativo e del Codice Etico consente di

- rendere noto a tutti i collaboratori che a vario titolo operano con la società che in caso di violazione delle disposizioni impartite, oltre alle eventuali sanzioni sul piano penale ed amministrativo, incorreranno anche in sanzioni irrogate direttamente dalla Società;
- palesare la volontà della società di contrastare ogni attività illecita ritenendola contraria anche ai principi etici e sociali ai quali essa impronta il proprio operato;
- permettere alla società, grazie all'opera di monitoraggio continuato, di intervenire tempestivamente per evitare e contrastare la commissione dei reati.

Il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 si affianca ad altri sistemi di gestione già attuati da La Risorsa Umana.it s.r.l. (in particolare, il SGQ ISO 9001:2015).

La società vigila sull'osservanza del presente Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, qualora sia necessario, con azioni correttive dell'operato aziendale.

Il Modello adottato è espressione diretta dell'Organo Dirigente della Società e questo si impegna ad effettuare tutte le verifiche necessarie per il suo corretto funzionamento e ad apportare le modifiche e gli aggiornamenti necessari a renderlo operativo e rispettoso dei dettami legali.

All'Organismo di Vigilanza, con il concreto supporto della Direzione della Società, sono assegnate in particolare le funzioni di garante del Codice Etico.

1. LA NORMATIVA

1.1. Introduzione

Il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito "D.lgs. n.231/2001" o "Decreto") è stato emanato in data 18 giugno 2001 in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 300 del 29 settembre 2000 che disciplina "la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato". In particolare, il presente Decreto si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo il D.lgs. 231/2001, una società può essere ritenuta responsabile per un reato commesso 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 (cosiddetti soggetti apicali) oppure da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei già menzionati soggetti. (art.5, comma 1, D.Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa della società è separata e indipendente dalla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, con vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti.

Il principio costituzionale di personalità della responsabilità penale lasciava indenne l'ente da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente.

Il D.Lgs. 231/2001 recependo nel sistema normativo italiano le Direttive della Comunità europea ed alcune Convenzioni internazionali (tra le quali le Convenzioni di Bruxelles del 26 luglio 1995 e del 26 maggio 1997, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997) prevede che la società, direttamente

e in modo indipendente, possa essere sanzionata economicamente e possa essere interdetta dallo svolgimento delle operazioni che hanno condotto alla commissione dei crimini imputati alle persone funzionalmente collegate alla società ai sensi dell'art. 5 del Decreto.

Tuttavia, la responsabilità amministrativa della società è esclusa qualora la società - prima che il reato sia commesso - abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo volto a prevenire i reati commessi.

Questi modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni di categoria, tra cui Confindustria, o di altre Associazioni di categoria.

La responsabilità amministrativa è esclusa se i soggetti in posizione apicale ed i loro subordinati hanno agito esclusivamente nel proprio interesse o nell'interesse di terzi.

1.2. Autori del reato: soggetti apicali e subordinati

Come menzionato poco sopra, secondo il D.lgs. 231/2001, una società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse od a suo vantaggio:

- dai "rappresentanti, amministratori della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che di fatto gestiscono e controllano la società" (che sono indicati sopra come "soggetti apicali" ex art. 5, comma I, lettera a) del D.lgs. 231/2001);
- dai dipendenti sotto la direzione o il controllo dei soggetti apicali (le cosiddette persone sottoposte alla direzione di un terzo; Art. 5, comma I, lett. b), del D.lgs. n.231 2001).

La società **non** può essere ritenuta responsabile, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D.lgs. .231/2001, se gli individui suddetti abbiano agito esclusivamente nel proprio interesse o nell'interesse di terzi.

1.3. Fattispecie di Reato

Una società può essere ritenuta responsabile solo per i reati espressamente citati negli articoli dal 24 al 25-duodevicies del D. Lgs n. 231/2001, se commessi nel suo interesse od a suo vantaggio da persone specificata ex art. 5, par. I, del Decreto.

Le fattispecie di reato si possono riassumere nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione, indicati nell'art. **24 e 25 del D.lgs. 231/2001**:
"Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il

- conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico”, così come “Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione”;
- crimini informatici come indicato all'art. **24-bis del D.lgs. 231/2001**: "crimini informatici e uso illecito di dati" previsto dall'art. 7 della legge 48 del 18 marzo 2008;
 - reati associativi di cui all'art. **24-ter del D.lgs. 231/2001**: "delitti di criminalità organizzata" previsti dall'art. 2, comma 29 della legge 94 del 15 luglio 2009;
 - peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio di cui all'art. **25 d.lgs. 231 /2001**
 - reati in materia di falsità in strumenti o segni di riconoscimento ai sensi dell'art. **25-bis del D. Lgs. 231/2001**: " Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento";
 - delitti contro l'industria e il commercio previsti dall'art **25-bis 1 D.lgs. n.231/2001** (art. 15 comma 7 lett. b) L. 23 luglio 2009 n. 99);
 - reati societari (art. **25-ter D.lgs. 231/2001**), tra i quali: false comunicazioni sociali, impedito controllo, formazione fittizia del capitale, indebita restituzione dei conferimenti, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
 - delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. **25-quater del D.lgs. 231/2001**, di cui alla legge 7 del 14 gennaio, 2003);
 - delitti contro la vita e l'incolumità personale (art. **25-quater 1 D.lgs. 231 /2001**) - "pratiche di mutilazione genitale femminile" di cui all'art 8 della legge 7 del 9 gennaio 2006);
 - delitti contro la personalità individuale (art. **25-quinquies del D.lgs. 231/2001**) che includono: schiavitù o servitù, prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico, pornografia virtuale, turismo sessuale, di cui all'articolo 5 della legge 228 11 agosto 2003 e modificato ex art. 10 della legge 38 del 6 febbraio 2006;
 - reati in materia di abuso di mercato di cui all'art. **25-sexies del D.lgs. 231/2001**, che consistono in abuso di informazioni privilegiate e insider trading, di cui all'art. 9 della legge 62 del 18 aprile 2005;

- reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. **25-septies del D.lgs. 231/2001**: "omicidio colposo o lesioni gravi a causa di una violazione delle norme di salute e sicurezza sul posto di lavoro", di cui all'art. 9 della Legge 123 del 3 agosto 2007 e sostituito dall'art. 300 del D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008;
- reati in materia di ricettazione, riciclaggio di denaro, vendita di beni di provenienza illecita e di autoriciclaggio, ai sensi dell'art. **25-octies del D.lgs. 231/2001** e di cui all'art. 63 del D.lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 e l'art. 3 della legge n.186 del 15 dicembre 2014;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui **all'art. 25-octies 1 del D.lgs. 231/2001**
- violazione del diritto d'autore, ai sensi dell'art. **25-nonies del d.lgs. 231/2011** e di cui all'art. 15, comma 7, lett. c) della legge 99 del 23 luglio 2009;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, ai sensi dell'art **25-decies del D.lgs. 231 /2001 e di** cui all'art. 4 della legge 116 del 3 agosto 2009;
- reati ambientali come specificato all'art. **25-undecies del Decreto legislativo 231/2001** ed elencati all'art. 2 di D.lgs. 121 del 7 luglio 2011 e la legge 68 del 25 maggio 2015;
- reati legati all'impiego di cittadini di paesi terzi illegalmente presenti in Italia, come previsto dall'art. **25-duodecies D.lgs. 231/2001** introdotto dall'art. 2 di D.lgs. 109 del 16 luglio 2012 che ha recepito la direttiva comunitaria 2009/52;
- reati transnazionali di cui all'art. 10 della legge 146 del 16 marzo 2006 ("reati di associazione e crimini giudiziari"), tra i quali associazione per delinquere, associazione mafiosa, associazione per delinquere con l'obiettivo di contrabbando di tabacco dall'estero; traffico di droga;
- reati aventi ad oggetto razzismo e xenofobia, come previsto dall'art. **25-tredecies D.lgs. 231/2001** (con riferimento all'art. 3, comma 3-*bis*, della legge 13 ottobre 1975, n. 654);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommesse e di giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. **25-quaterdecies D.lgs. 231/2001**
- reati tributari per effetto dell'introduzione dell'art. **25-quinquiesdecies D.lgs. 231/2001** il quale prevede la punibilità dell'ente in relazione ai delitti previsti dal D.lgs. 74/2000;

- Reati di contrabbando, **ex art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001;**
- Delitti contro il patrimonio culturale, **art. 25-septiesdecies D.lgs. 231/2001;**
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, **ex art. 25-duodevicies D.lgs. 231/2001;**

Le categorie sopra elencate potrebbero aumentare di numero o in caso di estensione del campo di applicazione della responsabilità amministrativa oppure come richiesto dalle vigenti normative internazionali e comunitarie.

1.4. Sistema sanzionatorio

L'articolo 9 del D.lgs. 231/2001 elenca le seguenti sanzioni per la società, in conseguenza alla commissione od al tentativo di commissione dei già menzionati reati:

- sanzione pecuniaria (e confisca del profitto derivante dall'illecito);
- le sanzioni interdittive, applicate per non meno di tre mesi e non superiore a due anni (ex art 13, comma 1, D.lgs. 231/2001) qualora l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative", possono comportare:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - la confisca;
 - la pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice, in base ad un sistema basato su "quote" in un range da 100 a 1.000 (l'importo di ognuna quota può variare da un minimo di 258,22 € fino a 1.549,37 €).

Per stabilire l'importo della sanzione il giudice determina: il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, il grado di responsabilità della società, nonché le azioni svolta dalla società per eliminare o diminuire le sue conseguenze e per prevenire ulteriori la commissione dei reati; la quantità di ogni contingente, basato su attività economiche della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. 231/2001.

1.5. Reati tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

È esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.lgs. n. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.6. Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia, in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.lgs. 231/2001 – commessi all'estero.

La relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all' ente, ai sensi dell'art. 5, comma I, del D.Lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai già menzionati articoli del Codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato

1.7. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, l'ente non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso di reato commesso da soggetti apicali, sussiste, quindi, in capo all'ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso. Tale presunzione, tuttavia, può essere superata se l'ente riesca a dimostrare la propria estraneità rispetto ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza è tenuto.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Si assiste, nel caso di reato commesso da soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ad un'inversione dell'onere della prova.

L'accusa dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall' art. 6, comma 2, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'art. 7, comma 4, del D.Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- verifica periodica e eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

1.8. Codici di condotta predisposti dalle Associazioni di Categoria

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria ha definito le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001" fornendo, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, le linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di valutazione dei rischi e di gestione del rischio per la definizione del modello:

- identificazione dei rischi e dei protocolli esistenti;

- adozione di strumenti appositi (cosiddetti "protocolli specifici") al fine di rendere la valutazione del sistema di controllo esistente in grado di mitigare e contrastare i rischi individuati sopra.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo dei Reati dolosi che devono essere attuate a livello aziendale per garantire l'efficacia del Modello sono così individuate:

- adozione di un Codice Etico con riferimento ai reati considerati;
- adozione di un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro soprattutto per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità;
- adozione di procedure a presidio delle attività a rischio-reato;
- adozione di un sistema di poteri autorizzativi e di firma;
- adozione di un sistema di informazione e formazione del personale;

1.9. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Tale sindacato, circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va cioè formulato secondo un criterio ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

2. DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELLA STRUTTURA GENERALE DELLA SOCIETÀ

2.1 CORPORATE Governance

La Risorsa Umana.it s.r.l., società a capitale interamente italiano, ha per oggetto prevalente l'attività di somministrazione di lavoro di tipo generalista ovvero la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Inoltre, la società è in grado di esercitare le seguenti attività:



- Intermediazione (ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni);
- Ricerca e selezione del personale (ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni o integrazioni);
- Supporto alla ricollocazione del personale (Outplacement);
- Progettazione, organizzazione e gestione dell'attività di formazione professionale, anche per l'apprendistato ed anche attraverso i fondi interprofessionali, per i servizi e per la pubblica amministrazione;
- Fornitura di servizi per l'organizzazione aziendale, la gestione delle risorse umane e la selezione del personale;
- Selezione e formazione del personale direttivo ed operativo per tutti i settori industriali, per i servizi e per la pubblica amministrazione;
- Servizi di formazione del personale sui temi della qualità, della sicurezza, dell'ambiente, dell'organizzazione e gestione delle risorse umane, della finanza e degli aspetti giuridici e sociali dell'attività imprenditoriale;
- Organizzazione e formazione del personale addetto alla gestione e ai servizi delle case protette, dei ricoveri per anziani e dei campi profughi;
- Supporto alla direzione ed organizzazione, formazione aziendale, indagini retributive, gestione banche dati di potenziali candidati ed ogni altra attività correlata;
- Consulenza finanziaria, commerciale, giuridica e gestionale per il conseguimento di finanziamenti agevolati;
- Consulenza commerciale, amministrativa, giuridica e gestionale per le imprese nazionali, multinazionali ed enti pubblici;
- Consulenza e formazione aziendale per l'applicazione dei sistemi di gestione per la qualità, la sicurezza, la tutela ambientale, l'etica di impresa e la gestione informatica dei dati;
- Servizi di valutazione e di ispezione di aziende e prodotti per conto di organismi di certificazione e di ispezione e di imprese committenti;
- Servizi di consulenza, servizi commerciali e di informazione via internet;



- Auditing amministrativo, finanziario, della qualità, dell'ambiente, della sicurezza e dell'integrità dei comportamenti del personale delle aziende;
- Consulenza per la realizzazione di servizi di commercio elettronico;
- Sviluppo e commercializzazione di strumenti e supporti informatici e software e di soluzioni informatiche per le aziende, i privati e la pubblica amministrazione;
- Progettazione, realizzazione ed allestimenti di portali e siti web per la consultazione per la consultazione libera e a pagamento di banche dati;
- Bibliografia, biblioteconomia, progettazione e organizzazione di archivi cartacei ed elettronici;
- Servizi di consulenza e formazione sulle tecniche statistiche e sulle metodologie per il benchmarking, il six sigma, la competizione globale, l'eccellenza imprenditoriale, la competizione territoriale;
- Marketing strategico e operativo, ricerche di mercato, inferenza statistica su variabili economiche, sociali, culturali e politiche;
- Analisi organizzative e dei processi aziendali e check-up aziendali;
- Consulenza per l'attività di importazione ed esportazione di beni industriali con i paesi extracomunitari;
- Collaborazione con riviste di qualsiasi settore e in qualsiasi lingua;
- Compiere operazioni commerciali ed industriali, bancarie, ipotecarie ed immobiliari, compresi l'acquisto, la vendita, la permuta, e la locazione di beni mobili, anche registrati, immobili e diritti immobiliari.

La società adotta un modello di Governance tradizionale, i cui organi sono l'Assemblea dei Soci, un Amministratore Unico ed un Sindaco Unico.

Sono riservate alla competenza dell'Assemblea dei Soci:

- l'approvazione del bilancio ed alla distribuzione degli utili;
- la nomina degli amministratori;
- la nomina, nei casi previsti dalla legge, del Sindaco (o dei Sindaci) e del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- le modificazioni dell'atto costitutivo;

- le decisioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale determinato nell'atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci.

La società è amministrata da un Amministratore Unico. All'Organo Amministrativo sono affidati tutti i più ampi poteri per il compimento degli atti di amministrazione che non siano di legge riservati all'Assemblea di Soci. Le decisioni dell'Amministratore unico sono adottate mediante apposita deliberazione.

L'attività di controllo contabile è affidata ad una società di revisione o ad un revisore unico.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE

3.1. Introduzione

L'adozione ed il costante aggiornamento di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, oltre a rappresentare uno strumento di prevenzione di condotte illecite è un motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente ed è un atto di responsabilità sociale da parte di La Risorsa Umana.it s.r.l.

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, a tutela dell'immagine e della propria posizione, a tutela dei propri dipendenti, collaboratori e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito denominato "Modello") come previsto dal D.Lgs. 231/2001.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'attività della Società, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati da La Risorsa Umana.it s.r.l., sono attività che assolvono una funzione normativa in quanto regolano i comportamenti e le decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore dell'ente in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

La Risorsa Umana.it s.r.l. attua costantemente un processo finalizzato a mantenere il proprio Modello Organizzativo aggiornato alla realtà aziendale, conforme ai requisiti previsti dal D.Lgs. 231/2001.

3.2. L'individuazione delle aree a rischio reato e dei processi strumentali

L'art. 6 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 231/2001 prescrive l'individuazione delle cosiddette "Aree Sensibili" o "a Rischio", cioè di quei processi e di quelle aree di attività aziendali in cui si potrebbe verificare la commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal Decreto.

Per adempiere a questa norma si è analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree e nei settori in cui, è risultato apprezzabile il rischio della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti.

In parallelo, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree di Attività a Rischio di commissione di Reato (di seguito "Attività a Rischio" o "Attività Sensibili") si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria e organizzativa di La Risorsa Umana.it s.r.l. ciò al fine di individuare anche i soggetti dalla cui condotta potenzialmente illecita potrebbe, in astratto, derivare la responsabilità in capo all'ente. Sono state quindi prese in considerazione le attività nello svolgimento delle quali è possibile la commissione di uno dei reati previsti dal decreto e sopra elencati.

I processi e le attività a rischio reato sono descritti in maniera dettagliata nella parte Speciale del Modello, con riferimento ad ogni specifica fattispecie di reato.

Sulla base delle descrizioni fornite dalle Funzioni aziendali competenti e sulla base delle evidenze documentali sono state mappate e definite le attività di controllo attualmente poste in essere e la struttura del Sistema di Controllo Interno e, laddove non ancora esistenti, è stata suggerita l'implementazione dei seguenti presidi:

- **Regole comportamentali:** esistenza di formalizzati e condivisi principi etico-comportamentali di riferimento per tutto il personale della Società finalizzati a regolamentare i comportamenti connessi all'esercizio dell'attività aziendale;

- **Procedure interne** aventi le seguenti caratteristiche:

diffusione nell'ambito delle strutture aziendali coinvolte nelle attività; regolamentazione delle modalità di svolgimento delle attività; chiara definizione delle responsabilità delle attività, nel rispetto del principio di separazione tra il soggetto che inizia il processo decisionale, il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla; tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione

(autorizzazione, effettuazione, registrazione e verifica dell'operazione); aggettivazione dei processi decisionali, mediante la previsione, ove possibile, di definiti criteri e metodologie di riferimento per l'effettuazione delle scelte aziendali;

• **Separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità e gestione dei flussi informativi e archiviazione:** esistenza di un sistema organizzativo che rispetti i requisiti di:

chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; corretta distribuzione delle responsabilità e previsione di adeguati livelli autorizzativi (separazione dei ruoli) in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

3.3. Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di La Risorsa Umana.it S.r.l.

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 dello stesso Decreto, un valore discriminante all'adozione ed efficace attuazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, degli illeciti richiamati.

In particolare, ai sensi del comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 un modello di organizzazione e gestione deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare 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 deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Alla luce delle considerazioni che precedono, La Risorsa Umana.it s.r.l. ha inteso predisporre un Modello che, sulla scorta delle indicazioni fornite dai codici di comportamento redatti dalle

associazioni rappresentative di categoria, tenesse conto delle proprie peculiarità, in coerenza con il proprio sistema di governance in modo tale da valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

L'adozione del Modello, ai sensi del citato Decreto, non costituisce un obbligo. La Società ha, comunque, ritenuto tale adozione conforme alle proprie politiche aziendali al fine di:

- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a La Risorsa Umana.it s.r.l. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di reati che comportino la responsabilità amministrativa dell'ente, da parte di soggetti apicali e di persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi;
- sensibilizzare, con le medesime finalità, tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (collaboratori esterni, fornitori, ecc.), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse dell'ente, di adeguarsi a condotte tali da non comportare il rischio di commissione dei reati;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall' art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare nel potenziale autore del reato piena consapevolezza di commettere un illecito fortemente condannato e contrario agli interessi della Società anche quando questa, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.lgs. in. 231/2001.

Il Modello, così come approvato dall'Amministratore Unico della società, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- processo di individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- previsione di standard di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;

- processo di individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono attribuiti compiti e poteri adeguati alle funzioni previste dal Modello;
- flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico

Il Modello contiene:

Nella parte generale

- il framework normativo;
- identificazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza di La Risorsa Umana.it s.r.l. prevedendo specifici poteri, responsabilità e flussi informativi;
- sistema disciplinare e relativo sistema sanzionatorio;
- pianificazione delle attività comunicazione volto ad assicurare una efficace e condivisa conoscenza del Modello;
- il processo di aggiornamento del Modello.

Nella parte speciale

- il Sistema di Controllo Interno;
- i principi di comportamento;
- i principi di controllo;
- i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Codice Etico enuncia i principi etici e i valori che informano la cultura dell'ente e che devono ispirare condotte e comportamenti di coloro che operano nell'interesse della Società sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione aziendale. Tali principi e valori trovano coerenza nelle regole di comportamento contenute nel presente Modello.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

4.1. L'Organismo di Vigilanza de La Risorsa Umana.it s.r.l.

In base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 - art. 6, comma I, lett. a) e b) - l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare su attuazione e osservanza del modello, nonché di promuoverne l'aggiornamento, ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusa ed efficace attuazione del Modello, sull'osservanza del medesimo da parte dei destinatari, nonché di proporre l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficienza di prevenzione dei reati e degli illeciti, è affidato a tale organismo istituito dalla Società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D.Lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo tali Linee Guida i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- I. l'insediamento dell'organismo di vigilanza, la previsione di flussi informativi tra l'organismo di vigilanza ed il massimo vertice aziendale, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- II. il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza ("Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività ispettiva" ma anche

consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare. penalistico". Confindustria, Linee guida, cit.)

In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate: in via preventiva, per adottare le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione; correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati; a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato.

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari".

Peraltro, le stesse Linee guida dispongono che "nel caso di composizione mista o con soggetti interni dell'Organismo, non essendo esigibile dai componenti di provenienza interna una totale indipendenza dall'ente, il grado di indipendenza dell'Organismo dovrà essere valutato nella sua globalità".

Ai sensi dell'art. 6, comma I, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 ed in considerazione delle raccomandazioni di Confindustria, l'Organismo di Vigilanza identificato dall'ente può essere sia monocratico che collegiale ed i suoi membri devono soddisfare i requisiti di professionalità e competenza, onorabilità e indipendenza.

La Risorsa Umana.it s.r.l. ha optato per la soluzione collegiale nella convinzione che la stessa garantisca maggiore efficacia dei controlli, coerentemente alle sue dimensioni e complessità organizzativa.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo dirigente, al fine di tutelare la propria autonomia.

4.2. Principi generali in tema di istituzione, nomina e sostituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza de La Risorsa Umana.it s.r.l. è istituito con delibera dell'Amministratore Unico e i suoi membri restano in carica per il periodo stabilito in sede di nomina e sono rieleggibili.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Nella scelta dei componenti gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'autonomia e indipendenza rispetto alla stessa.

L'Amministratore Unico, in sede di nomina deve dare atto della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, in seguito all'approvazione del Modello o, in caso di nuove nomine, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza dei seguenti motivi di ineleggibilità, oltre a quanto richiesto dalla specifica normativa di riferimento:

- conflitti di interessi, reale o potenziale, con La Risorsa Umana.it s.r.l. che possano compromettere l'indipendenza richiesta dal ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- essere un rilevante azionista della Società;
- condanna, anche se ancora oggetto di ricorso, o patteggiamento, in Italia o all'estero, per i reati citati nel D.Lgs. 231/2001, o qualsiasi azione che possa influenzare le loro credenziali professionali;
- di essere interdetto da cariche pubbliche a seguito di una condanna, anche se ancora oggetto di ricorso, non necessariamente in modo permanente, o di essere escluso temporaneamente dal ricoprire incarichi in società;
- di essere in attesa di processo o decreto di applicazione di una misura di prevenzione o sussistenza delle ragioni del rifiuto, revoca, rinuncia o sospensione di cui all'art 67 del D.Lgs. 159/2001 e successive modifiche.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, accertata da una determina dell'Amministratore Unico, questi decadrà automaticamente dalla carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

I sopra richiamati motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa (anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della società) mediante un'apposita delibera dell'Amministratore Unico.

A tale proposito, per "giusta causa" la revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale: l'omessa redazione della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta cui l'Organismo è tenuto;
- la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza - secondo quanto previsto dall'art. 6, comma I, letto d), D.Lgs. 231/2001 - risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- nel caso di membro interno, l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione della Società incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- nel caso di membro esterno, gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;

- il venir meno di anche uno solo dei requisiti di eleggibilità.

Nell'esercizio delle loro funzioni i componenti dell'OdV, non devono trovarsi in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse derivanti da qualsivoglia ragione di natura personale, familiare o professionale.

In tale ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'Organismo e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

Qualsiasi decisione riguardante i singoli membri o l'intero Organismo di Vigilanza relative a revoca, sostituzione o sospensione sono di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico.

4.3. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società. L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è, infatti, strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello e non può surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e di controllo nell'ambito della Società, tali da consentire l'efficace espletamento dei compiti previsti nel Modello (art. 6 Decreto 231/2001).

A tal fine, l'Organismo si dota di proprie regole di funzionamento attraverso l'adozione di un apposito regolamento (Regolamento dell'OdV), che viene portato a conoscenza dell'Amministratore Unico.

All'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura dell'ente, né poteri sanzionatori.

Per lo svolgimento della propria funzione, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti e poteri:

- verificare l'adeguatezza del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto, proponendone tempestivamente l'eventuale aggiornamento all'Amministratore Unico;

- verificare, sulla base dell'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni di cui è destinatario, il rispetto del Codice Etico, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello, rilevando eventuali scostamenti comportamentali;
- svolgere periodica attività ispettiva, secondo le modalità e le scadenze indicate nel Regolamento dell'OdV e dettagliate nel piano delle verifiche dell'OdV;
- proporre tempestivamente all'organo o alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle sanzioni in presenza di accertate violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- monitorare la definizione di programmi di formazione del personale aventi per oggetto il Modello e il Codice Etico;
- fornire l'informativa nei confronti degli organi dell'ente in accordo con quanto definito al seguente punto;
- accedere liberamente presso qualsiasi unità organizzativa, senza necessità di preavviso, per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Modello;
- accedere a tutte le informazioni concernenti le attività a rischio di reato, come meglio elencate nella Parte Speciale del Modello;
- chiedere e ottenere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio di reato, laddove necessario, all'organo dirigente o alle funzioni aziendali competenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività a rischio a collaboratori, consulenti e rappresentanti esterni alla Società e in genere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- ricevere, per l'espletamento dei propri compiti di vigilanza sul funzionamento e l'attuazione del Modello, le informazioni previste in accordo con quanto indicato al successivo punto 4.4, dal presente Modello o, comunque, disposte dall'Organismo di Vigilanza;
- svolgere le proprie funzioni coordinandosi con i Referenti dei processi sensibili per tutti gli aspetti relativi alla implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello;
- fornire il supporto richiesto nella interpretazione delle previsioni contenute nel Modello e della loro applicazione;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Amministratore Unico la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231/2001;

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo può avvalersi delle funzioni presenti nell'ente in virtù delle relative competenze.

L'Amministratore Unico cura l'adeguata comunicazione alle diverse aree dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di monitorare le operazioni potenzialmente sensibili e di predisporre un efficace sistema di comunicazione interno per consentire la trasmissione e la raccolta di notizie rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, il quale prevede, all'art 6, comma 2, lettera d), al fine di favorire il corretto espletamento dei compiti ad esso assegnati, l'obbligo d'informazione verso l'OdV da parte dei Destinatari del Modello.

Tutti i destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello.

4.4.1. Informativa al Vertice aziendale

L'OdV riferisce all'Amministratore Unico, salvo quanto diversamente stabilito dal presente Modello. L'OdV, ogni qual volta lo ritenga opportuno e con le modalità indicate nel Regolamento dell'OdV, informa l'Amministratore in merito a circostanze e fatti significativi del proprio ufficio o ad eventuali urgenti criticità del Modello emerse nell'ambito dell'attività di vigilanza.

L'OdV redige annualmente una relazione scritta che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

- la sintesi delle attività svolte dall'OdV nel periodo di riferimento;
- una descrizione delle eventuali problematiche sorte riguardo alle procedure operative di attuazione delle disposizioni del Modello;
- una descrizione delle eventuali nuove attività a rischio di reato individuate;
- il resoconto delle eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico;
- una valutazione complessiva del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;
- la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;
- la segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse, anche potenziale, di cui al precedente punto 4.2;
- eventuali aggiornamenti sulla pianificazione delle verifiche;

l'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, affinché lo informi in merito alle attività dell'ufficio.

4.4.2 Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività, sull'efficacia e sulla corretta attuazione del Modello, tutti i destinatari dello stesso comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile.

L'Organismo di Vigilanza **deve essere tempestivamente informato**, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi dai quali emerga una situazione che possa determinare una **violazione anche potenziale del Modello o che, più in generale, possa essere rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001.**

Le segnalazioni verso l'OdV possono riguardare tutte le violazioni del Modello, anche solo presunte, e fatti, ordinari e straordinari, rilevanti ai fini dell'attuazione e dell'efficacia dello stesso.

In particolare, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti e le richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali e/o unità operative nell'ambito della loro attività di controllo dai quali possano emergere notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, nonchè fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, in relazione a fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001, ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni,
- accessi/ispezioni/notifiche/richieste delle autorità o forze dell'ordine o Polizia giudiziaria;
- insorgenza di eventuali contenziosi (ivi inclusi i processi davanti alle commissioni tributarie);
- infortuni sul lavoro;
- le decisioni relative alle richieste, erogazioni ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

I referenti dei processi sensibili, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e nella applicazione dei protocolli di prevenzione definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all'Organismo di Vigilanza una relazione scritta avente come minimo il seguente contenuto:

- a) una descrizione sullo stato di attuazione dei protocolli di prevenzione delle attività a rischio di propria competenza;
- b) una descrizione delle attività di verifica effettuate in merito all'attuazione dei protocolli di prevenzione e le azioni di miglioramento dell'efficacia dagli stessi intraprese;
- c) l'indicazione motivata dell'eventuale necessità di modifiche ai protocolli di prevenzione e alle relative procedure di attuazione;
- d) gli eventuali ulteriori contenuti come potranno essere espressamente richiesti, di volta in volta, dall'OdV.

I referenti dei processi sensibili devono inoltre comunicare, con la necessaria tempestività, all'OdV tramite nota scritta, ogni informazione riguardante:

- a) l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi;
- b) gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni interessate dalle attività a rischio;
- c) il sistema delle deleghe e procure ed ogni suo eventuale aggiornamento;
- d) modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- e) modifiche alle cariche dirigenziali;
- f) gli elementi principali delle operazioni di natura straordinaria avviate e concluse;
- g) la stipula o il rinnovo dei contratti di prestazione e di servizi con altri enti di cui la Società risulta essere socio fondatore;
- h) i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di Controllo nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello e del Codice Etico.

Il D.Lgs. 24/2023 (cd. Decreto Whistleblowing), con le disposizioni di abrogazione dell'art. 23, c.1-b, e le disposizioni transitorie e di coordinamento dell'art. 24, c.5., ha abrogato l'art. 6, commi 2-ter e 2-quater, del D.Lgs. 231/2001, e ha sostituito l'art. 6, c.2-bis del D.Lgs. 231/2001, prevedendo, per i modelli di organizzazione e di gestione adottati ai sensi del comma 2, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, cd. "Whistleblowing").

La Risorsa Umana.it S.r.l., in adempimento al D.Lgs. 24/2023, ha adottato il canale di segnalazione interna, i cui principi generali, le modalità di gestione della segnalazione, il principio di divieto di ritorsione e i criteri per il trattamento dei dati, sono esplicitati nella **“Procedura Whistleblowing”** della Società sinteticamente descritta nel successivo capitolo 6 e integralmente allegata al presente MOGC 231.

Fatto salvo, quindi, quanto previsto nel successivo capitolo 6) “Segnalazione delle Violazioni/Whistleblowing”), tutte le **segnalazioni ordinarie sopra individuate di competenza dell’ODV – segnalazioni che non rientrano nell’ambito della disciplina del D.lgs. n. 24/2023 (Decreto Whistleblowing) – possono pervenire all’Organismo di Vigilanza tramite:**

⇒ **l’indirizzo PEC odvlarisorsa@pec.it**

4.4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo) per un periodo di almeno dieci anni.

I componenti dell’OdV cessati dalla carica, con l’assistenza dell’ente, devono consentire un corretto trasferimento degli archivi ai componenti subentranti.

5. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI/WHISTLEBLOWING – CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

La nuova disciplina Whistleblowing di cui al D.Lgs. nr. 24/2023 pubblicato in G.U. in data 15 marzo 2023 si pone l’obiettivo di proteggere le persone che segnalano (*whistleblowers*) **violazioni di disposizioni normative nazionali o europee che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.**

Il Decreto Whistleblowing contiene in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;

- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del Segnalante nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante stesso;
- l'istituzione di canali di segnalazione interni all'ente per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all'art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

L'art. 6 comma 2-bis del Decreto 231, introdotto dalla L. 179/2017 e sostituito a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 24/2023 (cd. Decreto Whistleblowing) **dispone che il Modello debba prevedere:**

- 1) uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (reati presupposto), rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte e di altre violazioni di seguito più specificamente individuate; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della segnalazione e del segnalato in tutte le attività di gestione della segnalazione;
- 2) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;

3) che nel sistema disciplinare siano previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

5.1. Oggetto delle Segnalazioni

In conformità al Decreto Whistleblowing, La Risorsa Umana.it S.r.l. – società che ha impiegato nell’ultimo anno la media di almeno 50 lavoratori subordinati e ha adottato il Modello Organizzativo 231 – garantisce a tutti i destinatari l’accessibilità ad una serie di canali che consentono di presentare, a tutela dell’integrità dell’ente, segnalazioni **aventi ad oggetto:**

- a) condotte rilevanti ai sensi della disciplina ex art. 231/2001 (vale a dire violazioni presunte o effettive del Modello organizzativo e condotte che integrano i reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001).
- b) le violazioni presunte o effettive di disposizioni dell’Unione Europea.

di cui siano venute a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la Risorsa Umana.it s.r.l.

Per quanto riguarda:

- l’individuazione dei soggetti tutelati dal Decreto Whistleblowing;
- le tutele previste per i soggetti segnalanti;
- gli aspetti di applicazione e di funzionamento di tutti i canali (interni ed esterni) attivati dalla Società,
- la gestione delle segnalazioni,

si rimanda all’atto organizzativo e alla apposita “Procedura Whistleblowing”, quale parte integrante del Modello 231, adottata dalla Società.

5.2 Canali interni di segnalazione e modalità di segnalazione

I) La Risorsa Umana.it S.r.l., nel rispetto del dettato normativo di cui al D.Lgs. n. 24/2023, nonché del dettato normativo di cui all’art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. 231/2001 così come modificato dal Decreto Whistleblowing, ha istituito e attivato, previa informativa alle rappresentanze sindacali, **canali interni, sia scritti che orali**, per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni che

garantiscono il rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione, la protezione dei dati e la segretezza.

II) La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata ad un ufficio interno, autonomo e dedicato, i cui componenti, nominati con determina dell'Amministratore Unico e dotati di adeguata competenza, sono tenuti a **svolgere l'incarico con imparzialità e riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni.**

III) Le segnalazioni possono essere effettuate:

A) mediante il canale scritto della posta analogica, **inviando una lettera raccomandata presso la sede della Società, in Carpi (MO), Via C. Marx n. 95**; a tutela della riservatezza e in vista della protocollazione riservata della segnalazione, si **richiede che la segnalazione venga inserita in tre buste chiuse:**

1. nella prima busta, il segnalante dovrà inserire i propri dati identificativi, ivi compreso, possibilmente, un recapito telefonico (al fine di poter poi mantenere una interlocuzione con lo stesso, che sia anche solo cartolare), unitamente alla fotocopia di un documento di riconoscimento;
2. nella seconda busta, il segnalante dovrà inserire la segnalazione;
3. entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che dovrà riportare la dicitura **"RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE"**

B) In alternativa è possibile tramettere le segnalazioni con modalità orale **telefonando al numero telefonico dedicato +39 3406209580**, dal lunedì al venerdì in orari di ufficio (dalle ore 9:00 alle ore 18.00).

C) **su espressa ed esclusiva richiesta del segnalante, mediante un incontro in presenza** che verrà fissato entro il termine di 15 giorni dalla richiesta.

IV) L'identità del segnalante è conosciuta solo dai gestori della segnalazione che ne garantiscono la riservatezza.

V) La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- l'identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- la descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

VI) Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché si possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

VII) In ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione stessa.

VIII) Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali anche ad essi vengono estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura "whistleblowing" ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno.

IX) La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, (ad esempio, licenziamento, trasferimento, demansionamento) discriminazione o penalizzazione per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della segnalazione e fatti salvi gli obblighi di legge.

X) Sono sanzionati, secondo quanto previsto nel successivo capitolo sul "Sistema Disciplinare" coloro che violano le misure di tutela del segnalante.

XI) Non verranno comunque prese in considerazione le **segnalazioni anonime** prive di qualsiasi elemento sostanziale di supporto (ad esempio perché riportanti meri sospetti o voci di corridoio), eccessivamente vaghe o minimamente circostanziate.

XII) Le segnalazioni, **anche quando anonime, devono sempre avere un contenuto rilevante ai sensi del Decreto o Codice Etico.**

L'anonimato non può in alcun modo rappresentare lo strumento per dar sfogo a dissapori o contrasti tra dipendenti.

XIII) La tutela dell'identità del segnalante viene meno, nel caso di segnalazioni che dovessero risultare manifestamente infondate e deliberatamente preordinate con l'obiettivo di danneggiare il segnalato o l'azienda.

In questo caso, tale comportamento costituisce grave violazione disciplinare e sarà sanzionato secondo le procedure previste dal capitolo del presente Modello "Sistema disciplinare" esattamente come il compimento di atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

XIV) Sono sanzionati, secondo quanto previsto nel capitolo sul "Sistema Disciplinare" coloro che effettuano, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

XV) Sono sanzionati, secondo quanto previsto nel capitolo sul "Sistema Disciplinare" coloro che compiono atti ritorsivi nei confronti dell'autore della segnalazione in buona fede.

XVI) la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione, costituisce grave violazione del Modello, sanzionabile secondo quanto previsto dal capitolo "Sistema disciplinare"

XVII) È parimenti vietato:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniöse;

- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

Per tutto quanto qui non specificato, si rimanda all'atto organizzativo e alla "Procedura Whistleblowing", quale parte integrante del Modello e adottata dalla Società con specifica delibera.

5.3 Obblighi di informazione – Flussi informativi Gestore Whistleblowing/Organismo di Vigilanza

L'OdV della società La Risorsa Umana.it Srl deve sempre essere coinvolto, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, nel processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing_regolamentando i necessari flussi informativi, **nel rispetto degli obblighi di riservatezza**, alla luce della rilevanza, anche ai fini 231, delle violazioni segnalabili ai sensi del Decreto.

A tal fine, nel Modello Organizzativo 231 vengono opportunamente procedimentalizzati i predetti flussi informativi.

In particolare:

1. **qualora la segnalazione riguardi violazioni del Modello 231 o condotte che integrano reati presupposto di cui al D.lgs 231/2001, i gestori della segnalazione interna dovranno inoltrare all'OdV** immediata informativa affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento.
2. **nel caso in cui la segnalazione non attenga alla disciplina 231**, i gestori della segnalazione dovranno comunque inoltrare all'OdV **un aggiornamento periodico sull'attività** complessiva di gestione al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Ove opportuno, nell'ambito delle rispettive competenze, i gestori della segnalazione interna e l'OdV collaborano all'istruzione e alla definizione del procedimento originato dalla segnalazione.

Resta salva per l'OdV la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello 231.

Si rimanda all'atto organizzativo e alla apposita "Procedura Whistleblowing", per quanto attiene

- ai casi di conflitti di interesse,
- alle segnalazioni a carico dell'Organismo di Vigilanza,
- alle segnalazioni e a carico degli organi apicali.

6. SISTEMA DISCIPLINARE

6.1 Funzione del Sistema Disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato dalla Società deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" di seguito definiti.

La violazione delle norme degli stessi lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Modello della Società, oltre le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Tali sanzioni sono applicabili anche nelle violazioni alle disposizioni contenute nel Codice Etico, elemento costitutivo del Modello.

Al fine di garantire il rispetto delle previsioni normative del Modello, la società ha adottato un sistema disciplinare con sanzioni proporzionate rispetto alla posizione all'interno della Società dell'autore del fatto- reato.

Il sistema sanzionatorio costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e di Gestione della società La Risorsa Umana.it S.r.l.

Il presente sistema sanzionatorio, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) d.lgs. n. 231/2001 deve ritenersi complementare e non alternativo al sistema disciplinare stabilito dallo stesso C.C.N.L. vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza alla Società.

La verifica dell'adeguatezza del sistema sanzionatorio, il costante monitoraggio dei procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti, nonché degli interventi nei confronti dei Soggetti Esterni sono affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale procede anche alla segnalazione delle infrazioni di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento de quo integri una qualunque fattispecie di reato.

Esso riceve la massima diffusione tra i Destinatari.

La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine di procedimenti penali eventualmente in corso.

I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale (cfr. Confindustria, Linee guida).

I principi su cui si basa il presente sistema sanzionatorio sono:

Legalità: infatti l'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/2001 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere dell'Organizzazione:

- predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta, e procedure attuative del Modello;
- specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;

Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione;

Pubblicità: massima e adeguata pubblicità, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori;

Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;

Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato, Ovvero:

- del comportamento complessivo del destinatario con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del destinatario autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Tipicità: La condotta contestata deve essere espressamente prevista e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso;

Rilevanza del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i

divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (così come indicato dall'art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001).

6.2 Le condotte rilevanti

Ai fini del presente sistema sanzionatorio, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie **assumono rilevanza le seguenti condotte:**

1. mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto;
2. mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
3. mancato rispetto del Modello, nel caso di gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venire meno la fiducia nei confronti dell'amministratore e/o del dipendente, nell'espletamento di attività a rischio di reato, quali, ad esempio, condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;
- 4) comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla società e. che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni, le anomalie o le atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico, nonché di segnalare ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione comporterà esso stesso l'applicazione del sistema sanzionatorio.

Inoltre, in conformità al D.Lgs. 24/2023 (Whistleblowing) e, in particolare, all'art. 21 del medesimo Decreto ai fini dell'applicazione del presente sistema sanzionatorio e delle misure disciplinari ivi contemplate, **assumono rilevanza le seguenti ulteriori condotte:**

- a) la commissione di ritorsioni, ostacolare o tentare di ostacolare una delle segnalazioni previste e regolate dal Decreto Whistleblowing, la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12 del predetto Decreto;
- b) la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing, nonché il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- c) la mancata trasmissione della segnalazione al gestore interno specificamente preposto;
- d) la mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta;
- e) la violazione della Procedura Whistleblowing;
- f) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

6.3 Misure nei confronti del personale dipendente

Il Codice di Condotta e Etica Aziendale e il Modello costituiscono un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello e delle sue procedure di attuazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

La Società richiede ai suoi dipendenti di segnalare eventuali violazioni e apprezza qualsiasi supporto nel fornire informazioni, anche se la persona che segnala la violazione ha una parte di responsabilità nella violazione stessa.

6.4 Misure nei confronti di dipendenti subordinati

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, la società porta a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello e nel Codice Etico, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni e dell'eventuale recidiva.

Di seguito sono riportate le misure disciplinari che possono essere adottate nei confronti dei dipendenti subordinati in conformità alle disposizioni in vigore nel CCNL di riferimento e nelle procedure interne:

- Ammonizione verbale
- Ammonizione scritta
- Ammende (in conformità con il CCNL di riferimento)
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- Licenziamento.

In particolare: incorre nel provvedimento di **richiamo verbale** il lavoratore che non segue i principi di comportamento indicati nel Codice Etico, violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Incorre nel provvedimento dell'**ammonizione scritta** il lavoratore che, non seguendo i principi di comportamento indicati nel Codice Etico, crei disagio o procuri offesa agli altri dipendenti nell'ambiente di lavoro (ad esempio con molestie, mobbing o atti discriminatori), ovvero nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo.

Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di disagio e lesiva della dignità dei dipendenti della Società e/o di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso. Incorre nel provvedimento della **multa** non superiore a 3 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che nel violare i principi del Codice Etico o le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze contestate.

Incorre nel provvedimento di **sospensione dal lavoro** e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze contestate.

Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società ed una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della stessa.

Incorre nel provvedimento del **licenziamento** (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

6.5 Misure nei confronti dei soggetti apicali

I dirigenti della Società, nello svolgimento della propria attività professionale, hanno l'obbligo sia di rispettare, sia di far rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico.

Nei confronti dei **Dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice di Condotta e Etica Aziendale, del Modello o delle procedure stabilite** in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo.

Tra l'altro, con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

Sono da considerarsi sanzionabili, a titolo esemplificativo, per violazione delle disposizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico i comportamenti illeciti posti in essere dal dirigente, il quale:

- ometta di vigilare sul personale da lui stesso gerarchicamente dipendente, affinché venga assicurato il rispetto delle disposizioni del Modello per lo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato e per le attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- non provveda a segnalare mancate osservanze e/o anomalie inerenti all'adempimento degli obblighi di cui al Modello, qualora ne abbia notizia, tali da rendere inefficace il Modello con conseguente potenziale pericolo per la Società alla irrogazione di sanzioni di cui al D.lgs. n. 231/2001;
- non provveda a segnalare all'Organismo di Vigilanza criticità inerenti allo svolgimento delle attività nelle aree a rischio reato, riscontrate in occasione del monitoraggio da parte delle autorità preposte;

- incorra egli stesso in una o più gravi violazioni alle disposizioni del Modello, tali da comportare la commissione dei reati contemplati nel Modello esponendo così l'ente all'applicazione di sanzioni ex D.lgs. 231/2001.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello (ivi compreso il Codice Etico) da parte di dirigenti, La Risorsa Umana.it adotta nei confronti del Dirigente la misura ritenuta più idonea in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il Dirigente, la sanzione è individuata, a termini di legge e del CCNL di riferimento, nel licenziamento.

6.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

La violazione da parte di consulenti, partner commerciali, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di attività ritenute sensibili delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo, da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o tenere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la facoltà della Società di risolvere il contratto con eventuale applicazione di penali.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

La Società cura l'elaborazione e l'aggiornamento di specifiche clausole contrattuali che prevedano anche l'eventuale richiesta di risarcimento danni derivanti alla Società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

6.7. Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

In ipotesi di negligenza e/o imperizia dell'Organismo di Vigilanza nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul loro rispetto e nel non aver saputo individuare casi di violazione allo stesso procedendo alla loro eliminazione, l'Amministratore Unico assumerà gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e salva la richiesta risarcitoria.

Al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato.

In caso di presunti comportamenti illeciti da parte di membri dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico, una volta ricevuta la segnalazione, indaga circa l'effettivo illecito occorso e quindi determina la relativa sanzione da applicare.

7. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1 Introduzione

La Risorsa Umana.it s.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, si impegna ad una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

Sono, infatti, destinatari del Modello sia le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione nella Società, sia le persone sottoposte alla direzione o, alla vigilanza di uno dei già menzionati soggetti (ai sensi dell'art. 5 D.lgs. 231/2001), ma, anche, più in generale, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

Fra i destinatari del Modello sono, quindi, annoverati i componenti degli organi di governo dell'ente, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni e i partner.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere in un illecito passibile di sanzioni, nel caso di violazione delle disposizioni del Modello;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono in ogni caso contrari ai principi etici cui La Risorsa Umana.it s.r.l. intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata, per una maggiore efficacia, a seconda dei destinatari cui essa si rivolge.

Tali soggetti destinatari sono tenuti a rispettare puntualmente tutte le disposizioni del Modello, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati dalla Società.

7.2 Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a:

- a) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia del Modello e del Codice Etico o viene garantita la possibilità di consultarli.

In ogni caso, tale documentazione dovrà loro essere messa a disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali oppure tramite comunicazione via posta elettronica.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai responsabili delle singole funzioni che, secondo quanto condiviso e monitorato dall'Organismo di Vigilanza, identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

A conclusione dell'evento formativo, i partecipanti dovranno compilare un questionario, attestando, così, l'avvenuta ricezione e frequentazione del corso.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La Società potrà valutare l'opportunità di predisporre un questionario di self-assessment da trasmettere in formato elettronico tramite posta elettronica, per valutare periodicamente il livello di conoscenza e l'applicazione dei principi etici contenuti nel Modello e nel Codice Etico.

7.3 Componenti degli organi societari e soggetti con funzione di rappresentanza della Società

Ai componenti degli organi sociali e ai soggetti con funzioni di rappresentanza della Società è resa disponibile copia del Modello e del Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

7.4 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata, per quanto di competenza, anche ai soggetti terzi che intrattengano con l'ente rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti o altri collaboratori autonomi) con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, la Società fornisce ai soggetti terzi il Codice Etico e, eventualmente, un estratto del Modello, a seconda dell'effettiva necessità in relazione alle aree sensibili in cui svolgono le loro attività.

8. ADOZIONE DEL MODELLO, CRITERI PER L'AGGIORNAMENTO E L'ADEGUAMENTO DEL MODELLO

8.1 Aggiornamento e adeguamento

L'Amministratore Unico, anche su suggerimento dell'OdV, delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- I. modifiche normative;
- II. modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività dell'ente;
- III. risultanze dei controlli;
- IV. significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate alla funzione appropriata, la quale, a sua volta, provvederà, con il supporto dell'Organismo di Vigilanza, a rendere le stesse modifiche operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all'interno e all'esterno della Società.

In particolare, al fine di garantire che le variazioni del Modello siano operate con la necessaria tempestività ed efficacia, senza al contempo incorrere in difetti di coordinamento tra i processi operativi, le prescrizioni contenute nel Modello e la diffusione delle stesse, possono essere effettuate dalle funzioni preposte qualora le modifiche al Modello attengano ad aspetti di carattere descrittivo.

Si precisa che con l'espressione "aspetti di carattere descrittivo" si fa riferimento ad elementi ed informazioni che derivano da atti deliberati dall'Amministratore Unico (come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni dell'ente munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza dell'Amministratore Unico la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività della Società;
- commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.