



Modello organizzativo adottato da Forus Italia s.s.d. a r.l.

INDICE PARTE GENERALE		Pag.
1	<u>Il decreto legislativo n.231/2001</u>	2
	1. le fattispecie di reato rilevanti	3
	2. le sanzioni	4
	3. Modello Organizzativo quale condizione esimente	4
2	Adozione del modello da parte della Forus Italia s.s.d. a r.l.	6
3	Destinatari del Modello	8
4	L'Organismo di Vigilanza	8
	1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza	8
	2. Composizione e nomina	9
	3. Revoca	10
	4. Recesso	10
	5. Sostituzione	10
	6. Regolamento dell'Organismo di Vigilanza	10
	7. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza	10
	8. Poteri dell'Organismo di Vigilanza	12
	9. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	12
	10. Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali	13
	11. Compenso dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza	14
5	Formazione e diffusione del modello	14
6	Whistleblowing	15
	1. La normativa	16
	2. il contenuto della segnalazione, oggetto della segnalazione e verifica dei canali di segnalazione	16
	3. la tutela del whistleblower	16
7	Il sistema disciplinare	17
	1. Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)	19
	2. Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti	20
	3. Misure nei confronti dei Componenti dell'Organo Amministrativo	20
	4. Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati (compresi agenti, tirocinanti e stagisti)	21
	5. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni	22
	6. Sanzioni relative al whistleblower	22
8	Verifica ed aggiornamento del modello	21

1. Il decreto legislativo n. 231/2001 e la struttura dell'illecito dell'ente

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (entrato in vigore il 4 luglio 2001, per brevità qui di seguito anche soltanto il "Decreto") intitolato *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* ha introdotto nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità da reato degli enti, che si aggiunge a quella penale della persona fisica che abbia commesso un fattispecie rilevante ai fini del Decreto (c.d. "reato presupposto").

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul processo penale: l'Autorità competente a contestare l'illecito è il pubblico ministero, ed è il giudice penale che irroga la sanzione.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

L'art. 1 del Decreto individua quali destinatari della normativa gli enti forniti di personalità giuridica (società di capitali, fondazioni e società cooperative nonché le associazioni riconosciute), gli enti anche sprovvisti di personalità giuridica (società di persone ed associazioni non riconosciute) nonché gli enti pubblici economici. Risultano dunque esclusi: lo Stato, gli enti pubblici territoriali, le singole pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici non economici nonché gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

L'imputazione ad un ente di un fatto di reato commesso da una persona fisica, richiede la sussistenza di un sotteso "interesse" o "vantaggio" dell'ente stesso alla attuazione della condotta incriminata. L'ente non risponde quindi del reato commesso dalle persone fisiche, ma di un autonomo illecito, riconducibile ad una carenza organizzativa tale, da rendere possibile la commissione del reato. Il legislatore ha cioè delineato un sistema di responsabilità da *colpa organizzativa*, che sorge qualora il fatto criminoso possa ricondursi ad un difetto interno di organizzazione.

La (eventuale) responsabilità risulta quindi connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto, ovvero dei

- "soggetti apicali": definiti normativamente come coloro che "rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente ovvero di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione od il controllo dello stesso" (art. 5, lett. a del Decreto);
- "soggetti sottoposti": definiti normativamente come coloro che sono "sottoposti alla direzione o alla vigilanza" degli apicali (art. 5, lett. b del Decreto).

Per il disposto di cui all'art. 8 del Decreto, la responsabilità dell'ente sussiste anche allorché il soggetto attivo del reato a monte non sia stato identificato, ovvero non sia imputabile, o, ancora, il reato presupposto si estingua per causa diversa dall'amnistia; salvo che per espressa, diversa

disposizione di legge, l'ente non risponde invece qualora l'imputato abbia rinunciato all'intervenuta amnistia in relazione ad un reato rilevante ai fini 231.

Ricapitolando, affinché si possa configurare una responsabilità dell'ente, è necessario che, "nel suo interesse o a suo vantaggio", soggetti apicali o sottoposti realizzino (nella forma consumata o, dove possibile, anche solo tentata) uno o più reati presupposto (art. 5 Decreto).

L'ente non risponderà qualora i soggetti sopra indicati abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto).

L'art. 4 del Decreto contiene, infine, una disciplina specifica che regola i reati commessi interamente all'estero e prevede che l'ente risponda dell'illecito in presenza di uno dei reati-presupposto commessi dai vertici apicali ovvero dai sottoposti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso: il giudice italiano potrà procedere nei confronti dell'ente se sarà competente ad accertare la responsabilità dell'autore del reato.

1.1. Le fattispecie di reato rilevanti

In base al d.lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

I reati che assumono rilievo ai fini della disciplina in esame (artt. 24 e seguenti del Decreto), possono essere ricondotti alle seguenti categorie/fattispecie:

- delitti commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter) e reati transnazionali (legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater) e contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- delitti contro l'integrità della persona (art. 25-quater.1);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati concernenti l'immigrazione e lo sfruttamento dei lavoratori stranieri (art. 25-duodecies);

- reati di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies)
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies).
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-octiesdecies).

1.2. Le sanzioni

Gli artt. 9-23 del d.lgs. n. 231/2001 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, che possono sostanziarsi in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività
 - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché revoca di quelli eventualmente già concessi
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi
- confisca (e sequestro preventivo in fase cautelare) del prezzo o del profitto del reato, anche per equivalente;
- pubblicazione della sentenza, in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

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

- la società 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;
- 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. n. 231/2001).

1.3 Modello Organizzativo quale condizione esimente

Il DLgs 231/2001 prevede l'esonero della responsabilità qualora la società si sia dotata di un adeguato modello di organizzazione e gestione, consistente in un apparato di regole interne, finalizzato a prevenire la commissione di reati da parte delle persone fisiche in posizione apicale, nonché da parte dei soggetti ad esse subordinati.

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti **in posizione apicale** l'articolo 6 del Decreto prevede che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente dell'ente 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. Tali modelli, in particolare, devono rispondere alle seguenti esigenze:
 - 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal Decreto (cosiddetta mappatura delle aree a rischio)
 - 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire
 - 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati
 - 4) prevedere obblighi di informazione, nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
 - 5) introdurre un sistema disciplinare interno, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza, di seguito **OdV**);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza, da parte dell'OdV.

Per i reati commessi da soggetti **subordinati**, l'articolo 7 del Decreto prevede la responsabilità dell'ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. In ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede poi che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria (ad esempio le Linee Guida elaborate da Confindustria), comunicati al Ministero della Giustizia, che può formulare osservazioni, sulla idoneità dei modelli proposti a prevenire i reati.

Con specifico riferimento alla tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, l'art. 30 DLgs 81/2008 intitolato *Modelli di organizzazione e di gestione* prevede che:

"1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
 - b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
 - c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
 - e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
 - f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
 - g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
 - h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.
3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
- 4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.
5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
- 5bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.
6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11."

2. Adozione del modello da parte di Forus Italia s.s.d. a r.l.

Con la formale adozione da parte dell'Organo Amministrativo del presente documento, Forus Italia ha inteso dotarsi di un proprio Modello Organizzativo idoneo a prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto e ad escludere la sua (eventuale) responsabilità ai sensi del D.Lgs. 2231/2001. Il Modello adottato da Forus Italia è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale. La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001, i principi ispiratori e gli elementi caratterizzanti del Modello, i criteri di sua adozione e diffusione, il sistema disciplinare, il sistema di segnalazione (c.d. whistleblowing), i tratti essenziali dell'Organismo di Vigilanza.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività "sensibili" – cioè delle attività che sono state considerate dalla Società a rischio di reato, in esito alle analisi dei rischi condotte – ai sensi del Decreto, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il risk self assessment finalizzato all'individuazione delle attività sensibili, qui integralmente richiamato;
- il Codice Etico, che definisce i principi e le norme di comportamento della Società;

Attraverso la redazione e l'adozione del Modello, la Società intende adeguarsi ed ottemperare a quanto previsto e richiesto dal Decreto nonché, in particolare, a perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è da sempre fermamente condannato dalla Società in quanto contrario, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa da sempre si ispira e si uniforma nelle attività di competenza;
- sensibilizzare tutti coloro che operano all'interno della Società, sia come apicali che come sottoposti, circa l'esistenza del Modello, rammentando tutte le procedure comportamentali, al fine di diffonderne un'approfondita conoscenza a tutti i livelli;
- consentire, grazie ad un'azione costante di monitoraggio sulle proprie aree operative (con riferimento alle attività a rischio) e sui protocolli operativi, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto;
- consentire, grazie ad un sistema di segnalazioni (c.d. whistleblowing) che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, la possibilità per i Destinatari del Modello di segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto ovvero di violazioni del Modello, senza subire atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati alla segnalazione;
- determinare nei Destinatari del Modello la consapevolezza, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, di poter incorrere, personalmente, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali oltreché nelle sanzioni disciplinari previste dal presente Modello nonché, di poter far comminare alla Società le sanzioni amministrative di cui al Decreto.

Il Modello di Forus Italia è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione. Resta peraltro inteso che il Modello verrà sottoposto agli aggiornamenti che si renderanno necessari, in base alla futura evoluzione della Società e del contesto in cui la stessa si troverà ad operare.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio, in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto. In particolar modo, sono stati analizzati: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo aziendale, il sistema di corporate governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi, la realtà operativa, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della preparazione del presente documento, coerentemente con le disposizioni del Decreto e con le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del marzo 2014, la Società ha proceduto dunque:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- all'autovalutazione dei rischi (c.d. risk self assessment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;
- all'analisi del proprio sistema di deleghe e poteri e di attribuzione delle responsabilità.

In relazione alla possibile commissione dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione della normativa antinfortunistica (art. 25-septies del Decreto), la Società ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche svolte, nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e della normativa speciale ad esso collegata.

3. Destinatari del Modello

Il Modello di Forus Italia s.s.d. a r.l. si applica:

- a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società;
- ai Dipendenti della Società;
- ai Consulenti e a tutti coloro i quali, pur non appartenendo al personale della Società, operano su mandato o per conto della stessa o agiscono nel suo interesse in quanto legati alla stessa da rapporti giuridici contrattuali.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso.

4. L'Organismo di Vigilanza

L'articolo 6 co. 1 lett. b) del Dlgs 231/2001 dispone che il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento, debba essere affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

4.1. Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. I concetti di autonomia ed indipendenza non hanno una definizione valida in senso assoluto, ma devono essere declinati ed inquadrati nel complesso operativo in cui sono da applicare. Dal momento che l'Organismo di Vigilanza ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei protocolli applicati, la posizione dello stesso nell'ambito dell'ente deve garantire la sua autonomia da ogni forma d'interferenza e di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ed in particolare dei vertici operativi, soprattutto considerando che la funzione esercitata si esprime,

anche, nella vigilanza in merito all'attività degli organi apicali. Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e risponde, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Organo Amministrativo. Inoltre, per maggiormente garantire l'autonomia dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo mette a disposizione dello stesso risorse aziendali, di numero e competenze proporzionati ai compiti affidatigli, e approva nel contesto di formazione del budget aziendale una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'OdV, della quale quest'ultimo può disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (ad es. consulenze specialistiche). L'autonomia e l'indipendenza del singolo membro dell'Organismo di Vigilanza vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo ed indipendente per poter svolgere tali compiti. Conseguentemente, ciascun membro non deve rivestire ruoli decisionali, operativi e gestionali tali da compromettere l'autonomia e l'indipendenza dell'intero OdV. In ogni caso, i requisiti di autonomia e indipendenza presuppongono che i membri non si trovino in una posizione, neppure potenziale, di conflitto d'interessi personale con la Società

Professionalità

L'OdV deve possedere al suo interno competenze tecnico - professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Pertanto è necessario che in seno all'OdV siano presenti soggetti con competenze in materia economica, legale e di analisi, controllo e gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità tecniche specialistiche necessarie al fine di svolgere attività di controllo e consulenziale. Al fine di assicurare le professionalità utili o necessarie per l'attività dell'Organismo di Vigilanza, e di garantire la professionalità dell'Organismo (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'Organismo di Vigilanza uno specifico budget di spesa a disposizione, finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'Organismo di Vigilanza può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti ad es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, ecc.;

Continuità di azione

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine. La continuità di azione non deve essere intesa come "incessante operatività", dal momento che tale interpretazione imporrebbe necessariamente un Organismo di Vigilanza composto esclusivamente da membri interni all'ente, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'Organismo stesso. La continuità di azione comporta che l'attività dell'OdV non debba limitarsi ad incontri periodici dei propri membri, ma essere organizzata in base ad un piano di attività ed alla conduzione costante di azioni di monitoraggio e di analisi del sistema dei controlli preventivi dell'ente

Onorabilità, assenza di cause di incompatibilità, conflitti di interesse e rapporti di parentela con i vertici aziendali

Costituisce causa di ineleggibilità, quale componente dell'OdV, e di incompatibilità alla permanenza nella carica:

- la condanna, anche ai sensi dell'art. 444 c.p.p., non definitiva, per avere commesso uno dei reati di cui al Decreto ovvero per un qualunque delitto non colposo;

- la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.
- la ricorrenza di una situazione di conflitto di interesse;
- altre ragioni di incompatibilità;

4.2. Composizione e nomina

La Forus Italia s.s.d. a r.l. ha deciso che l'Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale e sia composto da n. 2 membri.

I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera dell'Organo Amministrativo in conformità ai criteri sopra esposti.

L'attribuzione dell'incarico all'OdV e la revoca del medesimo sono atti riservati alla competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

Detta nomina viene resa nota, in forma scritta ai componenti e da questi deve essere accettata e controfirmata.

La durata dell'incarico è di tre esercizi sociali, rinnovabili, e la scadenza è fissata dopo la presentazione della relazione annuale, all'Organo Amministrativo, relativa al terzo esercizio.

4.3 Revoca

La revoca dell'OdV è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo.

La revoca è ammessa, oltre che per giusta causa (negligenza, inefficienza, infedeltà), anche qualora si verificano eventi che facciano venire meno i requisiti di indipendenza, autonomia, imparzialità, assenza di conflitti di interesse ed onorabilità meglio descritti al punto 4.1, necessari all'espletamento dell'incarico.

4.4 Recesso

I componenti dell'OdV potranno recedere dal proprio incarico in qualunque momento mediante comunicazione scritta all'Organo Amministrativo e a gli altri componenti dell'Organismo di Vigilanza.

4.5 Sostituzione

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Organo Amministrativo provvede tempestivamente, collegialmente alla sostituzione del componente divenuto inadatto.

4.6 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è tenuto a disciplinare il proprio funzionamento interno, mediante un apposito regolamento che definisca, tra l'altro, le modalità di convocazione e organizzazione delle riunioni, di funzionamento, di verbalizzazione, la determinazione delle scadenze temporali dei controlli.

Il regolamento dovrà essere elaborato ed approvato autonomamente dall'OdV.

4.7. Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno una volta a trimestre e comunque ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione agli altri.

Ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite uno o più dei propri componenti.

All'OdV è affidato il compito di vigilare continuativamente sulla concreta attuazione, sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello anche in relazione all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati nonché sull'osservanza dello stesso.

L'Organismo di Vigilanza valuta periodicamente anche l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni (dell'ente e/o normative).

All'OdV risultano quindi affidate le seguenti, principali attività:

- vigilare sull'effettività/osservanza del Modello: ossia verificare che i comportamenti posti in essere all'interno della Società siano conformi ai contenuti del Modello e al Codice etico;
- verificare l'efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi di condotte suscettibili sotto le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto;
- proporre gli aggiornamenti al Modello, al fine di adeguarne il contenuto alle eventuali modifiche della struttura aziendale, dei processi operativi della Società, nonché alle novità legislative etc.;
- raccogliere informazioni e condurre indagini in merito alle (anche soltanto possibili) violazioni del Modello, sia a fronte di eventuali segnalazioni esterne, sia come conseguenza dell'attività di vigilanza propria dell'OdV;
- garantire uno o più canali che consentano ai Destinatari di segnalare violazioni del Modello/condotte illecite;

Più nel dettaglio, all'OdV è pertanto richiesto di:

- verificare periodicamente i processi aziendali e quindi le aree a rischio reato e l'adeguatezza dei sistemi di controllo; a tal fine all'OdV devono essere segnalate da parte degli Organi della Società e da parte degli addetti alle attività di controllo, nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società al rischio di reato; tutte le comunicazioni dovranno avvenire per iscritto ed essere appropriatamente registrate ed archiviate;
- ricevere le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in modo tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- effettuare verifiche periodiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello e, in particolare:
 - che il Modello sia efficace ed adeguato a prevenire i reati di cui al Decreto;
 - che il Codice etico sia conosciuto, applicato e rispettato;
 - che i protocolli operativi e prevenzionali di cui alla Parte Speciale del Modello, e le relative procedure operative siano conosciute ed osservate;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni straordinarie o specifici atti posti in essere dalla Società;

- ove richiesto, fornire assistenza e supporto agli Organi, alle funzioni ed ai soggetti aziendali in relazione al Decreto ed alla attuazione del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute sul rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere oggetto dell'attività di reporting;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- promuovere eventuali iniziative per la formazione inerente il Modello;
- per quanto di ragione adeguare alla eventuale implementazione delle fattispecie di reato i contenuti del Modello, in uno con l'adeguamento dei protocolli operativi e prevenzionali di riferimento e le relative procedure interne;
- promuovere l'esercizio dell'azione disciplinare ovvero l'applicazione degli appositi rimedi contrattuali da parte dell'organo/funzione della Società di volta in volta istituzionalmente competente, sottoponendo a quest'ultimo l'eventuale notizia di infrazioni del Modello e/o del Codice etico comunque appresa nell'esercizio e/o a causa delle proprie funzioni.

4.8 Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'OdV:

- gode di ampia autonomia organizzativa, gestionale ed ispettiva;
- viene dotato di un proprio budget di spesa, con obbligo di rendiconto delle spese sostenute, di cui si può avvalere per nominare propri consulenti e/o ausiliari esterni che, sotto la responsabilità dell'OdV stesso, lo supportino nelle proprie attività;
- può condurre indagini volte all'accertamento di fatti rilevanti per il compimento dei propri doveri e, in tale ambito:
 - richiede ed ottiene informazioni da tutti i Destinatari del Modello e da tutte le funzioni aziendali, rivolgendosi direttamente alle persone fisiche interessate e senza necessità di fare riferimento a livelli gerarchici superiori alle persone con cui entra in contatto;
 - ha libero e incondizionato accesso a tutti i documenti della Società, salvo l'osservanza dell'implicito e rigoroso dovere di riservatezza e rispetto di tutte le normative di volta in volta applicabili, ad esempio in materia di privacy e segreto aziendale.
- può disporre l'effettuazione di "interviste mirate" o "a campione" per accertare la conoscenza - in capo ai Destinatari del Modello - dei protocolli prevenzionali e delle relative procedure, nonché delle problematiche connesse alla responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del Decreto;
- nella conduzione di qualsiasi verifica, si può discrezionalmente avvalere del supporto di altre funzioni aziendali che, di volta in volta, siano ritenute a tal fine utili o necessarie.

L'Organismo di Vigilanza provvede alla raccolta delle segnalazioni ricevute, dei report inviati e delle risultanze dell'attività di indagine e di verifica svolta

4.9 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Ai fini della sua efficace attuazione il Decreto richiede anche la regolamentazione di flussi informativi e, in particolare, che siano previsti "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli" (art. 6).

Dovranno essere obbligatoriamente oggetto di specifiche comunicazioni all'OdV da parte di coloro che ne abbiano diretta conoscenza le informative concernenti:

- la pendenza di un procedimento penale a carico dei dipendenti o degli apicali relativo all'accertamento di uno o più reati tra quelli previsti nel Decreto;
- ogni variazione dell'organigramma/funzionigramma della Società relativo alle posizioni di vertice nonché dell'organigramma specificamente attinente le materie della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- ogni modificazione di procure e/o deleghe conferite a soggetti in grado di impegnare la Società verso i terzi, anche per le materie della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- ogni eventuale variazione della composizione degli Organi societari;
- le deliberazioni assunte dalla Società inerenti le richieste di finanziamenti e/o contributi, erogati dallo Stato e da ogni altro ente pubblico, anche comunitario;
- le eventuali visite ispettive condotte, a mero titolo esemplificativo, dall'Agenzia delle Entrate, Enti Previdenziali ed Assicurativi, Guardia di Finanza, e i relativi esiti;
- gli eventuali verbali di accertamento elevati nelle materie della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- l'attivazione di un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario per violazioni del Modello, del Codice etico o della documentazione connessa (ad esempio delle procedure aziendali);
- ogni variazione ai contenuti dei protocolli e delle procedure direttamente proposte dai Responsabili delle singole aree o dei processi ritenuti a rischio;
- ogni operazione che incida sulla organizzazione/attività della Società;

In via più generale, l'OdV deve essere informato, mediante apposite comunicazioni da parte di ogni Destinatario del Modello, in merito a qualsivoglia evento che potrebbe essere rilevante per il Modello della Società.

Inoltre, all'OdV devono essere indirizzate le segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del Modello, secondo quanto specificamente previsto al paragrafo successivo.

Le informazioni di cui sopra dovranno essere comunicate direttamente all'Organismo di Vigilanza per segnalare casi di commissione di reati o eventuali violazioni del Modello, attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata: **odv@forusitalia.it**

Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

Le segnalazioni sopra indicate sono obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiva un processo di accertamento della verità e fondatezza della segnalazione ricevuta.

L'OdV adotta misure idonee a garantire la riservatezza dell'identità di chi trasmette informazioni all'Organismo stesso, purché queste ultime siano veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto dalle procedure del Modello e dal sistema di controllo interno. Devono tuttavia essere opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l'attività dell'OdV.

La Società garantisce i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società stessa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

4.10 Informativa dell'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ai vertici aziendali, in merito all'attuazione del modello ed alle risultanze della propria attività di verifica e controllo, sulla base di una relazione annuale.

Tale relazione, indirizzata all'Organo Amministrativo, deve contenere una sintesi delle attività svolte, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale segnalazione in ordine all'opportunità di aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, nonché di modifica o aggiornamento del modello e degli allegati.

L'OdV provvede, inoltre, ad informare gli stessi organi in via straordinaria, ogniqualvolta se ne presenti la necessità

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza il quale ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti Organi sociali per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Qualora l'OdV, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica e vigilanza sull'osservanza del Modello e, in particolare, della conoscenza e del rispetto dei protocolli operativi e delle connesse procedure aziendali, ovvero nella sua funzione di destinatario delle segnalazioni, dovesse constatare violazioni o altre situazioni di non conformità, dovrà tempestivamente inoltrare una segnalazione al Responsabile dell'area ove si è verificata l'incongruità o la violazione e, se del caso, all'Organo Amministrativo della Società, anche tramite la summenzionata relazione annuale.

Rimane fermo il potere/dovere dell'OdV di informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

4.11 Compenso dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'OdV, per lo svolgimento delle loro funzioni ed indipendentemente dal numero di presenze, ricevono un compenso stabilito nell'atto di nomina dell'Organo Amministrativo.

Il pagamento di tale compenso non costituisce causa di dipendenza.

5. Formazione e diffusione del modello

L'efficace attuazione del presente modello passa attraverso la sua adeguata conoscenza e divulgazione, sia presso il personale della Forus Italia s.s.d. a r.l., che presso i terzi a vario titolo interessati; pertanto la Società intende perseguire la piena divulgazione del Modello nonché l'effettiva comprensione dei suoi contenuti da parte dei Destinatari attraverso le disposizioni che seguono.

diffusione presso i destinatari

La notizia dell'intervenuta adozione del Modello e del Codice etico è resa a tutti i Destinatari mediante informativa diffusa secondo le modalità ritenute più idonee/efficaci dalla Società anche

in considerazione della natura del rapporto sotteso (email, affissione in bacheca, circolare cartacea etc.).

All'atto dell'instaurazione di un nuovo rapporto con la Società successivamente alla summenzionata adozione, il neo Destinatario viene reso edotto dell'esistenza del Modello e del Codice etico e si impegna espressamente ad osservarne le relative prescrizioni anche mediante sottoscrizione di apposita dichiarazione che attesta, tra il resto, l'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, l'integrale conoscenza ed accettazione dei medesimi e soprattutto del sotteso Sistema Disciplinare (di cui al successivo par. 6).

Copia integrale ed aggiornata del Modello, dei suoi allegati e del Codice etico sono consultabili nell'intranet aziendale; copia cartacea sarà invece consegnata a ciascun Destinatario previa semplice richiesta.

I Destinatari possono sempre richiedere informazioni e/o indicazioni all'Organismo di Vigilanza in merito al Modello.

diffusione presso gli organi sociali

L'Organo Amministrativo della Società, con la delibera di approvazione ed adozione del Modello, ne prende formale e definitiva cognizione.

Copia integrale del Modello deve essere consegnata, su richiesta, ad ogni Organo statutariamente previsto.

attività formativa

Successivamente all'adozione del nuovo Modello la Società, con l'eventuale supporto dell'OdV, cura che sia erogata a tutti i primi livelli aziendali specifica formazione in aula che dovrà vertere:

- in generale sulla normativa di riferimento (il Decreto e i reati presupposto), sul Modello ed il suo funzionamento nonché sui contenuti del Codice etico;
- in particolare sui processi sensibili, sulle relative fattispecie di reato presupposto ritenute maggiormente a rischio per la Società nonché sui presidi adottati per prevenire la commissione di detti reati.

I primi livelli aziendali che siano anche responsabili delle aree o che siano preposti ai processi ritenuti maggiormente sensibili dovranno a loro volta provvedere ad erogare attività formativa ai propri sottoposti ovvero, comunque, ai soggetti coinvolti nei processi ritenuti a maggior rischio, riservando particolare attenzione ai neo Destinatari.

Successivamente all'adozione del Modello la Società curerà l'effettuazione di cicli periodici di aggiornamento formativo ai Destinatari che si trovino ad operare nelle aree o che siano coinvolti nei processi ritenuti maggiormente a rischio.

In seguito a rilevanti modifiche organizzative aziendali nonché su richiesta (ad esempio dei responsabili d'area o dell'Organismo di Vigilanza) la Società valuterà l'opportunità di procedere ad erogare specifici nuovi cicli di aggiornamento formativo.

L'Organismo di Vigilanza può verificare in ogni momento lo stato di attuazione del piano di formazione ed ha facoltà di chiedere controlli periodici sul livello di conoscenza, da parte dei Destinatari del Decreto, del Modello e delle sue implicazioni operative.

Informativa ai collaboratori esterni, ai fornitori ed ai partners

Forus Italia s.s.d. a r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del modello anche tra i partners commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi soggetti verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la società ha adottato sulla base del presente modello e dei relativi allegati.

Conseguentemente verranno previste delle clausole contrattuali che impegnano i suddetti soggetti al rispetto dei principi del Modello ed in particolare del Codice Etico, la cui violazione potrà portare alla risoluzione del contratto.

6. Whistleblowing

Con l'espressione whistleblowing si intende la disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea 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.

La finalità della segnalazione è quella di portare a conoscenza della circostanza i soggetti destinatari della stessa previsti dal modello e dalla procedura allegata al medesimo secondo le modalità dallo stesso disciplinate.

6.1 La normativa

La materia, già in precedenza disciplinata in ambito pubblico per le amministrazioni ed enti equiparati è stata estesa e specificamente disciplinata, anche per il settore privato, dalla legge 179/2017 del dicembre 2017 e dal successivo D.Lgs 24 del 10 marzo 2023.

A tutela dei soggetti denuncianti la nuova previsione introdotta dalla legge D.Lgs 24 stabilisce:

- l'adozione, nei modelli di organizzazione, di uno o più canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi attinenti alla segnalazione, ad eccezione dei casi di falsa segnalazione;
- l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Avverso l'adozione di eventuali misure ritorsive o discriminatorie, si prevede la possibilità di presentare denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro o ad una organizzazione sindacale e, in ogni caso, si stabilisce la nullità del licenziamento, del mutamento delle mansioni, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante, con un'inversione dell'onere della prova che pone in capo al datore di lavoro l'onere di dimostrare che l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'adozione di altra misura avente effetti pregiudizievoli nei confronti del segnalante (demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o altra misura organizzativa aventi effetti negativi) sia fondata su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6.2 Il contenuto della segnalazione, oggetto della segnalazione e verifica e canali di segnalazione

Tali aspetti vengono dettagliatamente disciplinati nell'allegata procedura specifica.

6.3 La tutela del whistleblower

L'identità del whistleblower viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa, ad eccezione dei casi in cui l'identità debba essere rilevata per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, etc.). L'identità del whistleblower può essere rivelata ai soggetti responsabili della gestione dell'intero procedimento disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato.

Tutti i soggetti che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria (es. azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia.

Il soggetto che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'O.d.V., che, valutata tempestivamente la sussistenza degli elementi, potrà segnalare l'ipotesi di discriminazione:

- a) al Responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione il quale valuta tempestivamente l'opportunità e/o necessità di adottare tutti gli atti o i provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- b) all'Organo Amministrativo, qualora l'autore della discriminazione sia un Dirigente della Società

7. Il sistema disciplinare

L'articolo 6 co. lett. e) e l'art. 7 co. 4 lett.b) del Dlgs 231/2001 prevedono espressamente l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio, per la violazione delle prescrizioni contenute nel modello, è quindi una condizione essenziale, per assicurare l'effettività del modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal modello e dai relativi allegati sono assunte dalla Forus Italia s.s.d. a r.l. in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del modello stesso possano determinare.

Le categorie generali delle infrazioni sanzionabili, ai fini dell'osservanza del Decreto, sono le seguenti:

- infrazioni del Modello costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative (esempio, inosservanza di procedure, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a violazioni

procedurali e/o altre situazioni di potenziale rischio, omissione di controlli, etc.) di scarso rilievo e limitata gravità;

- infrazioni del Modello costituenti mera inosservanza di prescrizioni operative di maggiore rilievo e gravità, per importanza dell'oggetto e delle potenziali conseguenze;
- infrazioni del Modello consistenti nell'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate;
- infrazioni del Modello consistenti nella violazione delle misure di tutela del segnalante;
- infrazioni del Modello e/o del Codice etico, ancorché non univocamente dirette alla commissione di uno o più reati e/o illeciti, ma comunque obiettivamente tali da comportarne il concreto rischio;
- infrazioni del Modello e/o del Codice etico dirette in modo univoco e non equivoco alla commissione di uno o più reati e/o illeciti indipendentemente dalla effettiva consumazione del reato e/o realizzazione del fine criminoso;
- infrazioni del Modello e/o del Codice etico ovvero, comunque, assunzione di comportamenti tali da determinare l'applicazione a carico della Società di una qualsiasi delle sanzioni previste dal Decreto.

A tali categorie di illeciti/infrazioni cd. disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi seguenti, in funzione della natura del rapporto - e secondo un criterio di corrispondenza progressiva tra categoria, specie/genere di sanzione - in modo proporzionale a:

- quando vi sono state più infrazioni, numero e tipologia di infrazioni rilevate;
- gravità della violazione/infrazione e/o del fatto commesso;
- natura e intensità dell'elemento soggettivo;
- eventuale recidiva ovvero, comunque, esistenza di episodi pregressi;
- ruolo aziendale, mansioni e qualifica dell'autore;
- grado di fiducia coesistente alle mansioni assegnate all'autore;
- ogni altra circostanza concreta ritenuta rilevante.

In ogni caso devono qui intendersi richiamate integralmente le norme sostanziali e di procedura applicativa contenute nel C.C.N.L. applicato nei confronti di coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato (a prescindere dalla durata) onde mutuare il relativo sistema disciplinare, anche per sanzionare le infrazioni nelle quali essi dovessero incorrere per le violazioni ai protocolli prevenzionali contenuti nel presente Modello, così come integrati dalle procedure interne.

La Società si adopera allo scopo di ottemperare scrupolosamente alle diverse prescrizioni imposte in materia di sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori. Per tali ragioni, per quanto concerne il Datore di Lavoro, i Dirigenti, e gli eventuali Preposti (che dovessero essere individuati) nei loro confronti potranno essere applicate sanzioni per le finalità di cui al Decreto, a prescindere dalla rilevanza (anche penale) delle condotte attive o omissive da essi poste in essere, quali ad esempio per:

- la mancata valutazione e/o documentazione dei rischi lavorativi per la sicurezza e la salute dei dipendenti nei luoghi di lavoro e la programmazione delle misure di prevenzione conseguenti;
- la mancata adozione e/o la mancata efficace attuazione di un assetto organizzativo aziendale adeguato a garantire il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge e relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, eventuali agenti chimici, fisici biologici;

- la mancata organizzazione delle misure di emergenza, pronto soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la mancata organizzazione delle attività di sorveglianza sanitaria;
- il mancato esercizio dell'attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure delle strutture di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- la mancata acquisizione di documenti e certificazioni obbligatorie di legge;
- la mancata periodica verifica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
- la mancata adozione di un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e di poteri, decisionali di spesa, necessari per la gestione delle attività prevenzionali;
- la mancata messa a disposizione e/o integrazione, ove necessario, delle provviste finanziarie necessarie per i vari adempimenti di legge in materia antinfortunistica e prevenzionale;
- la mancata organizzazione di adeguati flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero l'intralcio di tali flussi.

Alle categorie di violazioni sopra elencate saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi successivi secondo la:

- natura del rapporto che lega il trasgressore alla Società;
- numero delle prescrizioni violate;
- gravità della condotta attiva e/o omissiva;
- elemento soggettivo;
- recidiva ovvero, comunque, eventuali precedenti specifici;
- mansioni e/o a qualifica societaria/professionale dell'autore della violazione;
- grado/livello di fiducia coesenziale alle mansioni assegnate.

7.1 Sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti (non dirigenti)

Nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) - essendo disponibile a priori un sistema disciplinare coesenziale alla natura del rapporto, alla stregua dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (cd. "Statuto dei Lavoratori") e dell'apposita disciplina contrattuale collettiva il sistema disciplinare previsto e richiesto dall'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto, ricalca tale modello preesistente costituendone un'integrazione e mutuandone procedure e sanzioni; pertanto, in ragione dell'essere (i lavoratori subordinati della Società) Destinatari del presente Modello e del Codice etico, essi saranno soggetti, anche per le violazioni di tali documenti (e dei documenti aziendali collegati), al sistema sanzionatorio esistente sulla scorta del C.C.N.L. pro tempore vigente ed applicato.

Dato che il Modello e il Codice etico costituiscono espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (ex art. 2104 Cod. Civ.), il mancato rispetto degli stessi costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare (ex art. 2106 Cod. Civ.), oltre alla responsabilità risarcitoria per i danni eventualmente provocati alla Società.

La procedura disciplinare sarà quindi scandita dalle seguenti fasi:

- contestazione: la contestazione del o dei fatti posti alla base dell'addebito deve farsi per iscritto (con un mezzo che ne attesti la ricezione quale, ad esempio, una lettera consegnata a mani, o una raccomandata A/R... etc.);
- giustificazioni/controdeduzioni: entro il termine concesso (minimo 5 giorni lavorativi) dalla ricezione della contestazione, il lavoratore può (trattasi di mera facoltà) rendere giustificazioni

e controdeduzioni a sua difesa, verbalmente ovvero per iscritto, personalmente o con l'assistenza di un rappresentante sindacale;

- irrogazione della sanzione: l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere motivata e comunicata al lavoratore per iscritto entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato per presentare le sue giustificazioni. Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

-

Le sanzioni astrattamente irrogabili sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dal lavoro per un periodo non superiore a dieci giorni;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Anche ai fini dell'art. 7, comma 1, dello "Statuto dei Lavoratori", la Società pubblica l'intero par. 4 della Parte Generale del presente Modello, per quanto di ragione a titolo di integrazione del codice disciplinare aziendale esistente, tramite affissione nella/e apposita/e bacheca/e della Società accessibili a tutti i lavoratori, nonché nell'intranet aziendale, ovvero con mezzi e strumenti equipollenti.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) della Società, anche ai fini del Decreto, spetta alla funzione aziendale a ciò preposta; l'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

7.2 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti

Nei confronti dei dirigenti (compresi in particolare quelli apicali), pur non essendo disponibile a priori un sistema disciplinare ad hoc, la Società, in ossequio alla recentemente riconosciuta applicabilità dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", ha ritenuto di estendere il modello sanzionatorio sopra previsto per gli altri dipendenti, con i marginali adattamenti determinati dalla particolarità del rapporto dirigenziale.

Così - ferma l'eventuale azione risarcitoria - le sanzioni applicabili ai dirigenti della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate, nelle seguenti:

- richiamo verbale;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Per la contestazione e l'irrogazione delle sanzioni sopra indicate troveranno applicazione il secondo ed il terzo comma dell'art. 7 dello "Statuto dei Lavoratori", nel rispetto dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni in generale sopra previsto sub par. 6.1.

La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti di coloro che ricoprono una posizione dirigenziale spetta, anche ai fini del Decreto, alla funzione aziendale a ciò preposta.

L'OdV potrà (e dovrà) informare tempestivamente la funzione aziendale competente degli eventuali fatti costituenti "illecito disciplinare" di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

7.3 Misure nei confronti dei Componenti dell'Organo Amministrativo

In ossequio all'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto - a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria - le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/riciamo formale;
- revoca di eventuali deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- revoca dalla carica.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta, qualora la Società vi sia un Consiglio di Amministrazione:

- per la "censura" e la "revoca delle deleghe" all'Organo Amministrativo, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del Consigliere in conflitto di interessi, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV potrà chiedere formalmente al Organo Amministrativo di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del Consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di censura;
- per la "revoca" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo potrà chiedere formalmente la convocazione dell'Assemblea Ordinaria, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati.

Qualora invece la società si gestita da un Amministratore Unico, la competenza ad applicare sanzione nei confronti dello stesso spetterà all'Assemblea Ordinaria con le modalità sopra descritte.

In tutti i casi, qualora sia ravvisata la non manifesta infondatezza dell'addebito, l'Organo competente provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura della "revoca dalla carica", sarà comunque applicata alla stregua del disposto dell'art. 2383 Cod. Civ.

7.4 Misure nei confronti dei lavoratori parasubordinati (compresi agenti, tirocinanti e stagisti)

Si precisa che la Società ha ritenuto opportuno indicare detti soggetti tra i Destinatari del Modello, in una ottica di potenziale presenza dei medesimi all'interno della Società.

In effetti, considerata l'ampia formulazione definitoria dei soggetti sottoposti (di cui all'art. 5, lett. b) del Decreto), è possibile sostenere che il Legislatore abbia inteso estendere l'operatività della normativa in parola ad un ambito più ampio rispetto a quello del personale giuridicamente legato all'ente da un mero rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 Cod. Civ.. Si ritiene pertanto siano prudenzialmente da annoverarsi tra i Destinatari del Modello anche i lavoratori "parasubordinati" (cfr. art. 409, n. 3, Cod. Proc. Civ.) che, essendo coinvolti nei processi aziendali, operino (continuativamente e fisicamente) nei luoghi di cui la Società ha la disponibilità, ovvero che, in virtù del coordinamento con l'organizzazione aziendale (che, insieme alla personalità ed alla continuità,

caratterizza tale tipologia di rapporto), risultino soggetti (anche solo in forma attenuata o saltuariamente) alla organizzazione della loro attività lavorativa e/o al controllo della Società.

Non essendo tuttavia possibile estendere a tali soggetti - in ragione della differente natura del rapporto giuridico intrattenuto - il Sistema Disciplinare previsto per i lavoratori dipendenti in senso proprio, è necessario introdurre un sistema di misure adottabili in caso di violazioni al Modello e/o al Codice etico da parte di tali soggetti che, pur nel rispetto dei criteri generali sopra individuati (tra gli altri, contraddittorio e proporzionalità della sanzione), non contrasti con le caratteristiche proprie di tali collaboratori.

Pertanto - a parte l'azione di responsabilità risarcitoria - le misure applicabili nei confronti dei lavoratori parasubordinati fattivamente e strutturalmente inseriti nell'organizzazione aziendale, per le eventuali violazioni delle disposizioni o i principi di comportamento contenute nel Modello e/o nel Codice etico (e dei documenti aziendali correlati) da essi commesse, sono convenzionalmente individuate nelle seguenti:

- censura/riciamo formale;
- sospensione dall'incarico e dal compenso per un massimo di 6 mesi;
- decadenza dell'eventuale compenso, previsto a qualsiasi titolo, incentivante o premiale;
- interruzione anticipata del contratto.

La Società provvederà ad adeguata divulgazione della presente previsione sanzionatoria per i suddetti lavoratori parasubordinati con modalità che garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità a ciascuno di essi. In particolare e per lo meno:

- all'atto del suo inserimento la Società fornirà al lavoratore parasubordinato copia del Modello e del Codice etico (o assolverà a tale obbligo con modalità alternative ma parimenti efficaci);
- il lavoratore sottoscriverà quindi apposita dichiarazione dando atto dell'intervenuta presa visione di detti documenti nonché, comunque, dell'integrale conoscenza ed accettazione dei relativi contenuti, con conseguente impegno ad osservarli nello svolgimento della propria attività.

La competenza per l'applicazione delle misure di cui sopra nei confronti dei lavoratori parasubordinati spetta alla funzione aziendale a ciò preposta, che le applicherà nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore, nonché dei criteri di progressività e proporzionalità delle sanzioni, come in generale sopra previsto sub par. 6.1.

L'esercizio - volto all'applicazione delle misure di cui sopra - potrà (e dovrà) essere promosso altresì dall'OdV, informando tempestivamente la funzione aziendale competente delle eventuali violazioni al Modello e/o al Codice etico, da parte dei suddetti lavoratori parasubordinati, di cui l'OdV sia venuto a conoscenza nello svolgimento ed a causa delle proprie funzioni

7.5. Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri soggetti terzi legati alla Forus Italia s.s.d. a r.l. da un rapporto contrattuale di collaborazione, di consulenza o, in genere, non di lavoro dipendente, nell'esercizio della loro attività, in contrasto con le disposizioni contenute nel presente modello e nei relativi allegati potrà determinare la risoluzione del relativo rapporto contrattuale, sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti.

La direzione cura, con la collaborazione dell'OdV, l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico, o negli accordi di collaborazione, di tali specifiche clausole contrattuali, che

prevedono anche l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, derivanti alla società dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

7.6 sanzioni relative al whistleblowing

La violazione delle prescrizioni di cui all'art. 2 Dlgs. 24/2023 costituiscono illecito disciplinare se commesse da dipendenti della società o contrattuale se commessi da soggetti esterni.

In particolare, si riportano le predette violazioni:

- l'accertata commissione di ritorsioni o quando si accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero il fatto che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5 D.Lgs. 24/2023, nonché il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute

8. Verifica ed aggiornamento del Modello

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia ai fini della prevenzione dei reati.

L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle modifiche apportate al Modello.