

Con D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017 il legislatore ha modificato la fattispecie di reato di cui all'art. 2635 c.c. e introdotto la nuova ipotesi dell'istigazione alla corruzione tra privati, rendendo anche quest'ultima reato presupposto di responsabilità degli enti Ex D.lg. 231/2001.

La modifica del reato di cui all'art. 2635 c.c. e l'introduzione dell'istigazione alla corruzione tra i reati presupposto ha reso necessario procedere all'aggiornamento del MOGC aziendale.

Pertanto, tenuto conto delle modifiche sopra richiamate e effettuata nuovamente la mappatura dei rischi si ritiene di sostituire nel Modello la parte relativa ai reati di corruzione tra privati contenuta nell'appendice al modello anno 2012, con la seguente parte:

1. CORRUZIONE TRA PRIVATI

a) Tipologia di reato

La fattispecie di reato in oggetto è prevista dall'art. **2635 c.c.**, rubricato *Corruzione tra privati*, il quale espressamente recita:

”Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

Fermo quanto previsto dall'art. 2641, la misura della confisca per valore equivalente non può essere inferiore al valore delle utilità date, promesse o offerte.”

Con l'art. 2635 è stata introdotta per la prima volta nel nostro sistema la fattispecie di corruzione tra privati all'interno delle società, al fine di reprimere le forme di *mala gestio* connesse a deviazioni dal buon andamento societario.

Il reato è a struttura plurisoggettiva, in cui le condotte tipiche del corrotto e del corruttore non integrano ciascuna un reato diverso, ma compongono un'unica fattispecie.

La condotta criminosa deve necessariamente tradursi nella commissione o nell'omissione di atti in violazione degli obblighi di ufficio o di fedeltà.

Il reato è precedibile a querela della persona offesa, tranne in caso di distorsione della concorrenza nell'acquisizione di beni o servizi nel quale è perseguibile d'ufficio.

L'art. 25-ter, comma 1, s-bis, del D.lgs. 231/2001 prevede l'applicazione alla società di una sanzione pecuniaria **da quattrocento a seicento quote** (con possibile aumento di un terzo, se il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità) e l'applicabilità delle sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2.

In particolare, la nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter rinvia ai casi previsti dal **terzo comma** dell'art. 2635, il quale contempla la dazione/promessa di utilità da parte di chiunque a favore dei soggetti societari qualificati di cui ai commi 1 e 2).

Pertanto, la responsabilità della società consegue alla condotta corruttiva del soggetto incardinato nella sua struttura, amministratore, dirigente, dipendente che corrompa un dirigente o soggetto preposto di altra società, perché compia un'attività contraria al suo dovere in danno della società del corrotto e vantaggio alla società del corruttore.

Inoltre con il D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38 il legislatore ha introdotto nei reati presupposto del D.lgs. 231/2001 anche l'ipotesi prevista dall'art. **2635-bis c.c., comma 1, con previsione di sanzioni pecuniarie da duecento a quattrocento quote.**

La fattispecie di cui all'art. 2635 bis c.c. di istigazione alla corruzione tra privati prevede che *“chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori, di società o enti privati, nonché a chi svolge in essi un'attività lavorativa con l'esercizio di funzioni direttive, affinché compia od ometta un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 2635, ridotta di un terzo”*.

b) Aree di maggior rischio

Le attività societarie che presentano particolari profili di rischio sono quelle di area commerciale, come ad esempio il versamento di contributi politici, di donazioni di beneficenza, l'offerta di doni, pasti, ospitalità d'affari, viaggi, sponsorizzazioni. La partecipazione a gare indette da soggetti privati, l'assunzione di personale qualificato da altre aziende, la gestione dei rapporti con le società di

revisione legale o di certificazione. Dovranno in oltre essere oggetto di presidi di controllo le attività di nomina i consulenti esterni, la sottoscrizione di contratti di intermediazione, il pagamento delle trasferte.

Dall'analisi dei rischi effettuata attraverso l'audizione dei responsabili della società e la verifica di eventuali precedenti è emerso come il rischio di compimento dei reati sopra enucleati sia BASSO, stante la struttura dei controlli interni già esistenti.

c) Protocolli di sicurezza e regole di comportamento

Nello svolgimento delle operazioni attinenti in particolare alla gestione commerciale, i componenti degli Organi Sociali di FGP S.p.A. (e i dipendenti, direttori, institori o procuratori, consulenti e *partner* a vario titolo nell'ambito delle attività da essi svolte) devono conoscere e rispettare:

- in generale, la normativa italiana e straniera applicabile;
- il Codice Etico;
- il sistema di controllo interno, e, quindi, le procedure/linee guida aziendali, la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura organizzativa aziendale e il sistema di controllo della gestione;
- le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile, finanziario;

E' fatto divieto ai componenti degli Organi Sociali ed ai dipendenti, direttori, institori o procuratori, consulenti e *partner* a vario titolo di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato sopra considerata; è fatto altresì divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi e delle procedure aziendali previste nel MOGC e nella presente appendice di aggiornamento.

Conseguentemente, i soggetti sopra indicati hanno l'espresso obbligo di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne;
- salvaguardare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno ed esterno sulla gestione sociale previsto;
- effettuare con tempestività, correttezza e buona fede, tutte le comunicazioni previste dalla legge nei confronti dei soggetti che esercitano il controllo contabile esterno e da questi richieste, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da questi esercitate;
- non porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino, lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte degli organi di controllo deputati;
- è richiesto il rispetto attento dei principi previsti anche dall'allegato Codice etico di correttezza e di leale concorrenza. In nessun caso saranno tollerati comportamenti minacciosi od eccessivamente aggressivi nei confronti dei concorrenti;

Protocolli specifici

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente paragrafo, si devono rispettare, oltre ai principi generali contenuti nella Parte Generale del Modello, le procedure specifiche qui di seguito indicate:

- a) prima di sottoscrivere contratti con rappresentanti, agenti, distributori, consulenti di marketing, lobbisti dovrà essere richiesta l'approvazione dell'ufficio amministrativo;
- b) nella scelta di fornitori e consulenti dovranno essere svolte preliminari indagini di affidabilità degli stessi e di possesso dei requisiti professionali necessari (visure CCIAA, iscrizione ad albi, precedenti penali) e periodicamente dovranno essere pianificate attività di benchmarking (verifica di corrispondenza dei prezzi ai valori di mercato).
- c) presso l'ufficio legale o amministrativo della società dovrà essere custodita copie sottoscritte dei contratti con rappresentanti, agenti, distributori e consulenti.
- d) I pagamenti in favore di consulenti potranno avvenire solo in presenza di contratto o di incarico scritto;
- e) Il direttore commerciale (ma anche i dipendenti) dovrà monitorare l'attività dei rappresentanti segnalando qualsiasi incongruenza nei pagamenti o promesse di pagamento da questi effettuate in nome della società;
- f) Libri contabili, registri e note spese dovranno riflettere con precisione la vera sostanza delle transazioni effettuate dalla società.
- g) Dovranno essere determinati criteri generali e trasparenti nella determinazioni di prezzi di prodotti e servizi.

Sono fatte salve eventuali procedure più specifiche o di maggiore tutela che venissero adottate in FGP S.p.A. per lo svolgimento di attività specifiche.

Si richiamano in oltre i protocolli indicati in relazione ai reati di corruzione pubblica, in quanto compatibili.

d) Compiti dell'OdV

L'OdV effettua specifici controlli e, periodicamente, controlli a campione sulle attività connesse alle Aree che presentano maggiori rischi, diretti a verificare la corretta implementazione delle regole di cui al Modello.

L'OdV incontra periodicamente gli organi sociali deputati al controllo economico-contabile al fine di verificare il loro operato. Qualora riscontri irregolarità contabili segnala immediatamente la questione agli Organi Sociali e chiede loro di verificare e rendere conto.

A tal fine, all’OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

In particolare, l’OdV controllerà periodicamente il corretto adempimento dei protocolli specifici, con particolare riguardo ai contratti di consulenza.

Nell’ambito dei flussi informativi all’O.d.V. dovranno essere segnalate operazioni di vendita e di acquisto che si discostino notevolmente dai prezzi di mercato.

2. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

a) Tipologia di reato

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603 bis c.p.) Con legge 29 ottobre 2016 n. 199, il legislatore ha introdotto la figura del reato in oggetto tra i reati presupposto per contrastare il fenomeno del c.d. caporalato, prevedendo oggi non solo la punizione dell’intermediario, ma anche del datore di lavoro e della società, che impiega lavoratori in condizione di sfruttamento. La fattispecie, che di seguito si riporta in trascrizione letterale, prevede degli indici legali di sfruttamento, quali la corresponsione di salari notevolmente più bassi di quelli di cui alla CCNL, la reiterata violazione delle norme di sicurezza e salute e sull’orario di lavoro, la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro degradante.

L’art. 603 bis c.p. prevede:

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da 500 a 1.000 euro per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

1) recluta manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. Se i fatti sono commessi mediante violenza o minaccia, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore reclutato.

Ai fini del presente articolo, costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni:

1) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

2) la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;

3) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;

4) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono aggravante specifica e comportano l'aumento della pena da un terzo alla metà:

- 1) il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;*
- 2) il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;*
- 3) l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro”*

L'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001, come modificato dalla sopra richiamata legge, prevede per tale reato l'irrogazione alla società delle seguenti sanzioni:

- Pecuniaria da 400 a 1.000 quote;
- Interdittive previste dall'art. 9, comma 2 per la durata non inferiore ad un anno. Infine, se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di agevolare il reato in oggetto è prevista la sanzione dell'interdizione definitiva.

b) Aree di maggior rischio

Considerata l'attività svolta dalla società e valutato quanto emerso in sede di mappatura dei rischi, si considera il rischio di commissione dei reati in oggetto INESISTENTE/BASSO, Tuttavia, non essendo possibile escludere del tutto il rischio, si è ritenuto di predisporre solo le seguenti cautele, in aggiunta al rispetto dei principi contenuti nel Modello, nell'allegato Codice Etico e allo svolgimento delle normali attività di reporting tra organi sociali e OdV.

c) Protocolli di sicurezza e regole di comportamento

Principi generali

E' fatto divieto ai componenti degli Organi Sociali ed ai dipendenti, direttori, institori o procuratori, consulenti e *partner* a vario titolo (nell'ambito delle attività da essi svolte) di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate; è fatto altresì divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello.

È fatto obbligo di rispettare:

- in generale, la normativa italiana in materia di assunzione del personale e i CCNL applicabili;
- le procedure interne previste per l'assunzione del personale.

I destinatari del Modello dovranno, inoltre, attenersi ai seguenti principi:

- considerare sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- rispettare gli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, di lavoro notturno di orario di lavoro, nonché relativamente alle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza;
- dovranno pienamente rispettare i diritti sindacali o comunque di associazione;

- nel caso in cui si faccia ricorso al lavoro somministrato o in appalto affidarsi a soggetti, che garantiscano il rispetto di tutte le norme di sicurezza dei lavoratori e che i lavoratori siano pagati secondo standard retributivi corrispondenti a quelli della CCNL specifica del settore di lavoro;
- in caso di appalto o subappalto dovranno essere inserite apposite clausole contrattuali con cui le controparti si impegnino a rispettare i principi e le procedure incluse nel presente modello nel trattamento dei propri dipendenti nell'ambito dei rapporti contrattuali con FGP S.p.A.

d) Compiti dell'OdV

Non sono previsti incumbenti particolari per l'OdV diversi dai generali obblighi di vigilanza e controllo, salvo verificare che nei contratti di appalto siano inserite apposite clausole di rispetto della normativa a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

3. REATI DI FAVOREGGIAMENTO DELL'IMMIGRAZIONE CLANDESTINA

a) Tipologia di reati

Con il decreto legislativo 109/2012 la disciplina dei reati, alla cui commissione consegue la responsabilità dell'Ente, è stata ampliata con l'introduzione nel Decreto dell'art. 25-duodeces rubricato "*Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*". Con tale riforma per la prima volta il legislatore utilizza lo strumento della responsabilità delle società per punire comportamenti in violazione delle norme sull'immigrazione e il lavoro. A tale intervento è seguita nel 2017 l'adozione di ulteriori misure e oggi l'art. 25-dodecies prevede che:

“in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite i 150.000 euro.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno”.

L'art. 22, comma 12-bis del D.lgs. 286/1998, sanziona l'impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso di soggiorno è scaduto o non rinnovato nei termini di legge, revocato od annullato, con la pena della reclusione da 6 mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro, per ogni lavoratore impiegato, aumentate da un terzo alla metà se:

- i) i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- ii) i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- iii) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603-bis c.p. (comma che oltre a contemplare i casi sub i) e ii) prevede l'ulteriore ipotesi dell'aver esposto i lavoratori a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro).

L'ente che impiega lavoratori stranieri non regolari è soggetto, qualora i dipendenti occupati si trovino in una delle condizioni di cui sopra, ad una sanzione **pecuniaria da 100 a 200 quote, per un massimo di 150.000,00 euro.**

L'art. 12 del T.U. Immigrazione, rubricato “disposizioni contro l'immigrazione clandestina” è dedicato ai delitti commessi da chi promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente.

Per quel che concerne la responsabilità da reato delle società e degli enti i reati presupposto sono quelli di cui ai commi:

- **3, 3-bis e 3-ter** dell'articolo, ovvero quelli che prevedono che le condotte sopra indicate siano commesse nelle seguenti circostanze:

- a) quando il fatto riguardi l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata sia stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata sia stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

d) il fatto sia stato commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;

e) gli autori del fatto abbiano la disponibilità di armi o materie esplosive.

Con pene aumentate Se i fatti di cui sopra sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e), ovvero se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;

b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

- **5**, che prevede l'ipotesi di chi al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma dell'art. 12, favorisce la permanenza di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del testo unico.

Come sopra indicato, si applicano all'ente le sanzioni **pecuniaria da 400 a 1.000 quote per i reati di cui ai commi 3, 3bis e 3 ter art. 12 D.lgs.286/1998 e da 100 a 200 quote per l'ipotesi di cui al comma 5, e in entrambi i casi le sanzioni interdittive previste dall'art. 9 comma 2 del D.lgs. 231/2001 per la durata non inferiore ad un anno.**

b. Aree di maggior rischio

Settori societari deputati all'assunzione e alla gestione del personale; gestione di attività di tipo commerciale, anche in partnership con soggetti terzi o affidandosi a imprenditori locali, nei Paesi a bassa protezione dei diritti individuali; conclusione di contratti con imprese che utilizzano personale d'opera non qualificato proveniente da Paesi extracomunitari.

Dalla mappatura dei rischi è emerso che la società oggi impiega un numero ridottissimo di dipendenti extracomunitari, che tutti sono stati assunti regolarmente e che la società si avvale per la gestione delle pratiche di professionisti qualificati. Il rischio di compimento del reato pertanto è BASSO, se non addirittura INESISTENTE.

c. Protocolli di sicurezza e regole di comportamento

Nello svolgimento delle operazioni attinenti in particolare alla gestione del personale, i componenti degli Organi Sociali di Fri-el Green Power S.r.l. (e i dipendenti, direttori, institori

o procuratori, consulenti e *partner* a vario titolo nell'ambito delle attività da essi svolte) devono conoscere e rispettare:

- in generale, la normativa italiana in materia di assunzione del personale e i CCNL applicati in azienda;
- qualora operi in uno stato terzo la normativa locale e internazionale a tutela dei lavoratori;
- le convenzioni ILO ed, in particolare, la Convenzione sull'età minima di ammissione al lavoro del 1973 e la Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile del 1999;
- il Codice Etico;
- le procedure interne previste per l'assunzione del personale.

E' fatto divieto ai componenti degli Organi Sociali ed ai dipendenti, direttori, institori o procuratori, consulenti e *partner* a vario titolo (nell'ambito delle attività da essi svolte) di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato sopra considerata; è fatto altresì divieto di porre in essere comportamenti in violazione dei principi e delle procedure aziendali previste.

I destinatari del Modello dovranno, inoltre, attenersi ai seguenti principi:

- considerare sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica;
- rispettare gli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, di condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, i diritti sindacali o comunque di associazione;
- verificare al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento di tutto il rapporto lavorativo che eventuali lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo;
- nel caso in cui si faccia ricorso al lavoro interinale mediante apposite agenzie, assicurarsi che tali soggetti si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;
- assicurarsi con apposite clausole contrattuali che eventuali soggetti terzi con cui la Società collabora (fornitori, consulenti, appaltatori o subappaltatori) si avvalgano di lavoratori in regola con la normativa in materia di permesso di soggiorno e richiedere espressamente l'impegno a rispettare il Modello;

- non fare ricorso, in alcun modo, al lavoro minorile o non collaborare con soggetti che vi facciano ricorso;

Protocolli speciali:

Il responsabile delle risorse umane dovrà assicurare la tracciabilità delle fonti/elementi informativi e curare l'archiviazione di tutta la relativa documentazione prodotta/ricevuta con riferimento alle attività propedeutiche e conseguenti alla presentazione della domanda di nulla osta all'assunzione di lavoratore straniero. Dovrà altresì dare comunicazione all'OdV di ogni nuova assunzione di personale con cittadinanza di stati extracomunitari.

Chiunque rilevi una gestione anomala del personale da parte della società o di un partner commerciale è tenuto ad informare immediatamente l'OdV di tale anomalia.

d. Compiti dell'OdV

L'OdV effettua specifici controlli e, periodicamente, controlli a campione sulle attività connesse alle Aree che presentano maggiori rischi, diretti a verificare la corretta implementazione delle regole di cui al Modello.

L'OdV incontra periodicamente il responsabile del personale al fine di verificare il suo operato. Qualora riscontri irregolarità segnala immediatamente la questione agli Organi Sociali e chiede loro di verificare e rendere conto.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

In particolare, l'OdV controllerà periodicamente la documentazione relativa all'assunzione e alla rinnovazione dei contratti con personale straniero.