

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**  
**TEAM2BE Srl**  
**PARTE GENERALE**

(adottata ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001)

TESTO APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO

0	Prima emissione del documento	14/01/2025
<b>Rev. N.</b>	<b>DESCRIZIONE REVISIONE</b>	<b>DATA</b>

## INDICE

DEFINIZIONI.....	3
<b>1 STRUTTURA DEL MODELLO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 PARTE GENERALE.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Il decreto legislativo 231/2001.....</b>	<b>5</b>
2.1.1 <i>Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa degli enti.....</i>	<i>5</i>
2.1.2 <i>I reati previsti dal Decreto .....</i>	<i>6</i>
2.1.3 <i>Criteri di imputazione della responsabilità all'ente e condizione esimente.....</i>	<i>7</i>
2.1.4 <i>Caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo.....</i>	<i>9</i>
2.1.5 <i>Le sanzioni previste dal Decreto .....</i>	<i>9</i>
2.1.6 <i>I reati commessi all'estero.....</i>	<i>11</i>
2.1.7 <i>Le vicende modificative dell'ente.....</i>	<i>11</i>
<b>2.2 Il sistema di controllo della Società .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 <i>Gli elementi del sistema di controllo interno.....</i>	<i>11</i>
2.2.2 <i>Il Codice Etico.....</i>	<i>13</i>
<b>2.3 Il Modello della TEAM2BE Srl .....</b>	<b>14</b>
2.3.1 <i>Modello e Codice Etico.....</i>	<i>14</i>
2.3.2 <i>Metodologia di predisposizione del Modello.....</i>	<i>14</i>
2.3.3 <i>Modifica e aggiornamento del Modello.....</i>	<i>15</i>
2.3.4 <i>Destinatari.....</i>	<i>16</i>
<b>2.4 L'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>16</b>
2.4.1 <i>Funzioni.....</i>	<i>16</i>
2.4.2 <i>Requisiti e composizione.....</i>	<i>17</i>
2.4.3 <i>Requisiti di eleggibilità.....</i>	<i>18</i>
2.4.4 <i>Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso.....</i>	<i>18</i>
2.4.5 <i>Attività e poteri.....</i>	<i>19</i>
2.4.6 <i>Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi della Società .....</i>	<i>20</i>
2.4.7 <i>Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....</i>	<i>20</i>
<b>2.5 Gestione delle Segnalazioni (whistleblowing).....</b>	<b>22</b>
2.5.1 <i>Premessa.....</i>	<i>22</i>
2.5.2 <i>Canali di segnalazione .....</i>	<i>22</i>
2.5.3 <i>Procedura whistleblowing .....</i>	<i>22</i>
2.5.4 <i>Protezione dalle ritorsioni.....</i>	<i>22</i>
<b>2.6 Prestazioni da parte di terzi .....</b>	<b>23</b>
<b>2.7 Sistema disciplinare.....</b>	<b>23</b>
2.7.1 <i>Premessa.....</i>	<i>23</i>
2.7.2 <i>Misure nei confronti degli amministratori.....</i>	<i>24</i>
2.7.3 <i>Misure nei confronti dell'OdV.....</i>	<i>24</i>
2.7.4 <i>Misure nei confronti dei dirigenti .....</i>	<i>25</i>
2.7.5 <i>Misure nei confronti dei Dipendenti .....</i>	<i>25</i>
2.7.6 <i>Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori e Consulenti .....</i>	<i>27</i>
2.7.7 <i>Sanzioni a tutela del segnalante.....</i>	<i>27</i>
<b>2.8 Informazione, formazione del personale e diffusione del modello .....</b>	<b>27</b>
2.8.1 <i>Informazione e diffusione .....</i>	<i>27</i>
2.8.2 <i>Formazione .....</i>	<i>28</i>

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

## DEFINIZIONI

**Accountability:** obbligo per un soggetto di rendere conto delle proprie decisioni e di essere responsabile per i risultati conseguiti

**Aree a rischio-reato:** ambiti di attività “strumentali/funzionali” alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, o aree nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni per la commissione dei predetti reati

**Attività sensibili:** attività dell’ente nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto

**Best practices:** insieme di elementi (procedure, comportamenti, abitudini etc.) Che, organizzati in modo sistematico, possono essere presi come riferimento e riprodotti per favorire il raggiungimento dei migliori risultati in ambito aziendale e sanitario

**c.c.:** Codice Civile

**c.p.:** Codice Penale

**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

**Clients:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, che acquistano un prodotto o un servizio dalla Società a fronte di un corrispettivo

**Collaboratori:** soggetti che hanno con la Società un rapporto di lavoro parasubordinato inclusi stagisti, tirocinanti, specializzandi distaccati e soggetti che operano in base a convenzioni

**TEAM2BE Srl o Società:** la TEAM2BE Srl con sede legale in Via G. B. Pergolesi, 2 20124 – Milano e sede operativa in Via M. Camperio 8 - 20900 Monza (MB)

**Consulenti:** persone fisiche che, in ragione delle competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale

**Decreto o D.Lgs. 231/2001:** Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231 e s.m.i.

**Decreto Whistleblowing:** il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

**Destinatari del Modello o Destinatari:** i componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti, ed i Collaboratori della TEAM2BE Srl. Sono, inoltre, Destinatari del Modello i Consulenti, i Fornitori e, tutti coloro i quali, pur non appartenendo alle categorie di cui sopra, operano su mandato o per conto della TEAM2BE Srl (partner, procuratori, intermediari, etc.). Nel presente documento la definizione di Destinatario deve essere contestualizzata con riferimento all’argomento trattato

**Dipendenti:** soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o somministrati da agenzie per il lavoro interinale

**Flussi informativi periodici:** il sistema di trasmissione periodico di informazioni e dati che hanno origine presso le Unità dell’organizzazione e sono destinate all’Organismo di Vigilanza, al fine di consentire a quest’ultimo di espletare i propri compiti di vigilanza e controllo (salvo diversamente specificato)

**Fornitori:** le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui lo stesso addivenga ad una qualunque forma di collaborazione “passiva” contrattualmente regolata

**Incaricati di pubblico servizio:** coloro che a qualunque titolo prestano un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

**Linee guida Confindustria:** documento contenente i principi e linee guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato al marzo 2014 e nel giugno 2021) per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

**Modello:** il complesso dei principi e delle regole di comportamento e di controllo previsti nel presente documento, nonché di tutti quegli strumenti normativi, comunque denominati (procedure, istruzioni operative, protocolli, regolamenti, etc.), adottati dalla TEAM2BE Srl al fine di dare adeguata attuazione al contenuto del presente documento di organizzazione e gestione dei rischi di reato

**Organismo di Vigilanza:** Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto

**Organo amministrativo:** Amministratore Unico della TEAM2BE Srl

**Outsourcing:** esternalizzazione mediante affidamento di funzioni, segmenti di processi produttivi o di servizi ad un fornitore esterno

**Personale:** risorse umane a vario titolo impiegate per lo svolgimento delle attività della TEAM2BE Srl

**Pubblica Amministrazione o P.A.:** gli Enti Pubblici, gli Enti Concessionari di Pubblico Servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio, membro appartenente a un organo della Comunità Europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, la magistratura, le Autorità di Pubblica Vigilanza, etc.

**Pubblico Ufficiale:** colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell'art. 357 c.p.

**Reato o reato presupposto:** reato al quale si applica la disciplina prevista dal Decreto

**Reato:** reato al quale si applica la disciplina prevista dal Decreto

**RSPP:** Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

**Segnalante:** colui che hanno la facoltà di effettuare una Segnalazione Whistleblowing ai sensi del Decreto Whistleblowing e, in generale, del Modello, tra i quali Dipendenti, Collaboratori, soci, persone che esercitano (anche in via di mero fatto) funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società e altri soggetti terzi che interagiscono con la Società (compresi i Fornitori, Consulenti, intermediari, ecc.) nonché stagisti o lavoratori in prova, candidati a rapporti di lavoro ed ex dipendenti

**Segnalazione:** la segnalazione presentata da un Segnalante ai sensi dei principi e delle regole di cui al presente documento e al Decreto Whistleblowing

**Sistema di corporate governance:** insieme di regole (leggi, regolamenti, organizzazione, deleghe e poteri, etc.) che, ad ogni livello, disciplinano la gestione ed il controllo di un qualsiasi ente, pubblico o privato

**Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'ente

**Soggetti subordinati:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente

**Stakeholder:** portatori di interesse

## 1 STRUTTURA DEL MODELLO

Il presente Modello, adottato con determinazione dell'Amministratore Unico, è composto da una Parte Generale, da Parti Speciali e da alcuni allegati che ne costituiscono parte integrante.

La Parte Generale ha ad oggetto:

- la normativa sulla responsabilità delle persone giuridiche;
- la Società ed il Sistema di Controllo Interno;
- le finalità del Modello;
- il Modello e Codice Etico;
- le modalità di predisposizione del Modello;

- le modifiche e l'aggiornamento del Modello;
- i Destinatari;
- l'OdV;
- il Sistema disciplinare;
- l'informazione e la formazione del personale e diffusione del Modello.

Le Parti Speciali, precedute da una introduzione metodologica, sono invece organizzate in base alle categorie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 ritenute, potenzialmente, rilevanti per la Società.

Ciascuna Parte Speciale fa quindi riferimento ad una specifica categoria di reato e contiene una descrizione relativa:

- alle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti per la Collin Srl, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta dalla Società;
- alle aree di attività a rischio-reato;
- ai principi generali di comportamento cui attenersi nello svolgimento delle attività di competenza, al fine di eliminare o contenere il rischio di commissione dei reati;
- ai protocolli specifici di prevenzione adottati al fine di prevenire la possibile commissione dei reati.

Costituisce, inoltre, parte integrante del Modello il Codice Etico.

## 2 PARTE GENERALE

### 2.1 Il decreto legislativo 231/2001

#### 2.1.1 *Caratteristiche e natura della responsabilità amministrativa degli enti*

In data 8 giugno 2001 è stato emanato, in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia aveva già da tempo aderito, ed in particolare:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee;
- la Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 relativa alla lotta alla corruzione di funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri;
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 relativa alla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti dipendenti da reato. Le disposizioni in esso previste si applicano agli "enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito anche solo "enti").

La natura di questa nuova forma di responsabilità degli enti è di genere "misto" ed il suo tratto caratteristico 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, pertanto, 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.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è, invece, applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es. i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, un'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano ha sancito, (ord. 13 giugno 2007; v. anche GIP Milano, ord. 27 aprile 2004 e Tribunale di Milano, ord. 28 ottobre 2004) fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

### **2.1.2 I reati previsti dal Decreto**

L'elenco dei reati che possono originare la responsabilità dell'ente è in continuo aggiornamento e ampliamento e, come indicato nel D.Lgs. 231/2001, nell'art. 12 della Legge 9/2013 e nella Legge 146/2006, copre potenzialmente tutte le aree di attività dell'ente.

In base all'attuale formulazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni - aggiornato alla data del 17 luglio 2024 (ultimo provvedimento inserito: Legge 28 giugno 2024, n. 90) - le fattispecie di reato che suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono quelle espressamente elencate dal legislatore e in particolare:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. n. 137/2023]
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
- 3) Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- 4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- 6) Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7) Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 e dal D.Lgs. n. 19/2023]
- 8) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
- 10) Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- 11) Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- 12) Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- 13) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n.

- 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- 14) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
  - 15) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021 e modificato dalla L. n. 137/2023]
  - 16) Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]
  - 17) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009; modificato dalla L. n. 93/2023]
  - 18) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
  - 19) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018 e modificato dalla L. n. 137/2023]
  - 20) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 e dal D.L. n. 20/2023]
  - 21) Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
  - 22) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
  - 23) Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
  - 24) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
  - 25) Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e modificato dalla L. n. 6/2024]
  - 26) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
  - 27) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)
  - 28) Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

I reati presupposto individuati come rilevanti in considerazione della struttura e delle attività svolte dalla Società sono descritti nella Parte Speciale del Modello a cui si rimanda.

### **2.1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente e condizione esimente**

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo dei **criteri oggettivi** è integrato dal fatto che il reato è stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- Soggetti Apicali, cioè tutti coloro che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente stesso. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni

in nome e per conto dell'ente. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;

- Soggetti Subordinati, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei Soggetti Apicali. Appartengono a questa categoria, ad esempio, i Dipendenti e i Collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di Soggetti Apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai Collaboratori, vi sono ad esempio Consulenti e Promotori, che su mandato dell'ente compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale dell'ente, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse dell'ente stesso.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“interesse” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo la Corte di cassazione (Cass. Pen., 20 dicembre 2005, n. 3615), i concetti di interesse e vantaggio non vanno intesi come concetto unitario, ma dissociati, essendo palese la distinzione tra quello che potrebbe essere inteso come un possibile guadagno prefigurato come conseguenza dell'illecito, rispetto ad un vantaggio chiaramente conseguito grazie all'esito del reato. In tal senso si è pronunciato anche il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004), secondo cui è sufficiente la sola finalizzazione della condotta criminosa al perseguimento di una data utilità, a prescindere dal fatto che questa sia effettivamente conseguita.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza apportargli però un immediato vantaggio economico.

È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di un ente appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo. Il Tribunale di Milano (ord. 20 dicembre 2004) ha sancito che l'elemento caratterizzante l'interesse di gruppo sta nel fatto che questo non si configura come proprio ed esclusivo di uno dei membri del gruppo, ma come comune a tutti i soggetti che ne fanno parte. Per questo motivo si afferma che l'illecito commesso dalla controllata possa essere addebitato anche alla controllante, purché la persona fisica che ha commesso il reato – anche a titolo di concorso – appartenga anche funzionalmente alla stessa.

Quanto ai **criteri soggettivi** di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto l'ente deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può, invece, essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

L'adozione del modello dopo la commissione del fatto, ma prima della dichiarazione di apertura del dibattimento da parte del giudice, costituisce, invece, presupposto per la non applicazione delle sanzioni interdittive e per la sospensione o revoca delle misure cautelari previste dal Decreto nonché la riduzione da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria applicata (cfr. par. 2.1.5). Nell'ipotesi in cui il modello sia adottato dopo la dichiarazione di apertura del dibattimento, l'ente condannato può richiedere, entro venti giorni dalla notifica dell'estratto della sentenza, la conversione delle sanzioni interdittive applicate in sanzioni pecuniarie.

#### **2.1.4 Caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo**

Il Decreto non fornisce indicazioni specifiche sulle modalità di costruzione del modello di organizzazione, gestione e controllo ma si limita a disciplinare alcuni principi di natura generali. Il modello opera quale causale di non punibilità solo se:

- efficace, ovvero se ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel Sistema di Controllo Interno.

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto stabilisce che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività dell'ente nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposti.

#### **2.1.5 Le sanzioni previste dal Decreto**

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

**Sanzioni pecuniarie:** sono sempre applicate qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Esse vengono calcolate tramite un sistema basato su quote, determinate dal Giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota viene invece stabilito, tra un minimo di € 258,23 e un massimo di € 1.549,37, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

**Sanzione interdittiva:** si applica, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del pubblico ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Nell'ipotesi in cui il giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva a carico di un ente che svolga attività di interesse pubblico ovvero abbia un consistente numero di dipendenti, lo stesso potrà disporre che lo stesso continui a operare sotto la guida di un commissario giudiziale.

**Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente. Le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente). Per il Tribunale di Napoli (ord. 26 luglio 2007) non può inoltre considerarsi estranea al concetto di profitto la mancata diminuzione patrimoniale determinata dal mancato esborso di somme per costi che si sarebbero dovuti sostenere.

**Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando l'ente è condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

### **2.1.6 I reati commessi all'estero**

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondano anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del Codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- abbia la sede principale in Italia, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'ente o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del Codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

### **2.1.7 Le vicende modificative dell'ente**

Gli artt. dal 28 al 33 del Decreto disciplinano il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione dell'ente.

In caso di **trasformazione** dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione** o di **conferimento** dell'ente nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'ente ceduto e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

## **2.2 Il sistema di controllo della Società**

### **2.2.1 Gli elementi del sistema di controllo interno**

La Società, nel perseguimento degli obiettivi istituzionali individuati nello Statuto, ha posto particolare enfasi

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

nella progettazione e nella successiva implementazione di un adeguato sistema di controllo interno e di gestione rischi, coerente con le best practice nazionali ed internazionali.

Nella predisposizione del Modello, la TEAM2BE Srl ha tenuto conto del proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità nel prevenire le fattispecie di reato previste dal Decreto relativamente alle aree-processi identificate a rischio, nonché dei principi etici cui la Società si attiene nello svolgimento delle proprie attività.

Il sistema di controllo interno e gestione rischi della Società è orientato a garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza nell'impiego delle risorse;
- predisposizione di rapporti affidabili per il processo decisionale sia interno che esterno all'organizzazione aziendale;
- conformità delle operazioni ed azioni con le leggi, regolamenti e documenti procedurali interni;
- identificazione, valutazione e gestione dei rischi che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Gli elementi introdotti dalla Società per supportare il raggiungimento degli obiettivi sopra descritti sono:

- definizione di procedure aziendali, parte del complessivo sistema normativo della TEAM2BE Srl, che esplicitano i controlli posti a presidio dei rischi e del raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- sistemi informativi idonei a supportare i processi aziendali e il complessivo sistema di controllo interno;
- processi di comunicazione interna e formazione del personale;
- sistemi di monitoraggio a integrazione dei controlli di linea.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo interno attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che i singoli uffici svolgono sui loro processi.

Più in generale, tutto il personale della Società ha il dovere di contribuire al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, nonché di segnalare al proprio responsabile eventuali carenze riscontrate.

Secondo quanto previsto dalle best practice di riferimento, la TEAM2BE Srl distingue **tre livelli di articolazione** del presidio sul sistema di controllo interno come di seguito illustrato.

#### *2.2.1.1 L'ambiente di controllo*

L'ambiente di controllo rappresenta l'ambito entro cui il sistema di controllo interno è progettato, sviluppato, attuato e monitorato.

È rappresentato dal contesto aziendale e dall'insieme delle persone che operano all'interno della Società, con i loro valori e le loro competenze declinate secondo i principi etici e le regole comportamentali proprie dell'organizzazione.

I fattori che influenzano l'ambiente di controllo sono:

- integrità, valori etici e competenza del personale;
- filosofia e stile gestionale del management;
- modalità di delega delle responsabilità;
- organizzazione e sviluppo professionale del personale;
- capacità di indirizzo e guida dell'Organismo Amministrativo.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

### 2.2.1.2 *La struttura organizzativa*

Un'organizzazione adeguata alle necessità, chiara, formalizzata e comunicata al personale è un elemento essenziale del sistema di controllo. La TEAM2BE Srl, nella definizione della propria organizzazione, adotta criteri che garantiscono:

- una chiara definizione delle responsabilità attribuite al personale e delle linee di dipendenza fra le posizioni organizzative;
- la segregazione di funzioni e compiti o, in alternativa, l'esistenza di misure organizzative e di controllo compensative;
- la rispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto dalla formalizzazione dell'organizzazione.

L'assetto del sistema organizzativo della Società è rappresentato nei seguenti documenti:

- organigrammi aziendali;
- descrizione delle posizioni organizzative e del relativo contenuto lavorativo (mansionario);
- sistema di deleghe e di poteri;
- profilazione degli accessi ai sistemi informativi in coerenza con i ruoli e le responsabilità definite dall'organizzazione.

Il sistema organizzativo viene attuato attraverso i seguenti strumenti:

- comunicazioni organizzative, la cui formalizzazione e diffusione è assicurata dalle funzioni competenti;
- predisposizione e aggiornamento degli organigrammi;
- emissione di normative interne, procedure, istruzioni operative ordini o comunicazioni di servizio.

### 2.2.1.3 *Le procedure interne*

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, la TEAM2BE Srl dispone di un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali elaborate nell'implementazione del Sistema di Gestione per la Qualità della Società in conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015.

Le procedure contengono le modalità operative per la gestione dei processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività della Società. In questo contesto, pertanto, la TEAM2BE Srl mira ad assicurare il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti al fine di garantire una adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

I processi aziendali sono in larga misura supportati da procedure informatiche che assicurano un elevato livello di standardizzazione e di compliance, in quanto rilasciate a fronte di un rigoroso e testato processo di sviluppo.

Le procedure e le normative interne sono strutturate in un sistema di gestione rigoroso che garantisce univocità e tracciabilità dei documenti, i quali sono raccolti e posti a disposizione del personale attraverso le modalità di comunicazione ritenute idonee a garantire la correttezza e la completezza nella diffusione dell'informazione.

## 2.2.2 *Il Codice Etico*

La TEAM2BE Srl ha adottato un proprio Codice Etico, approvato dall'Amministratore Unico, per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira ed ai quali i Destinatari dello stesso si devono attenere nello

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

L'osservanza delle norme in esso contenute deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari del Codice medesimo.

I rapporti tra il Modello ed il Codice Etico sono oggetto del successivo par. 2.3.1.

### **2.3 Il Modello della TEAM2BE Srl**

La TEAM2BE Srl ispira la propria attività ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della propria posizione, dell'immagine, delle aspettative dei propri Stakeholder e del lavoro dei propri Dipendenti.

A tal fine la Società provvede all'aggiornamento del sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte del proprio personale in posizione apicale e subordinata.

Attraverso l'adozione del Modello, la TEAM2BE Srl intende perseguire i seguenti obiettivi:

- diffondere una cultura improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della TEAM2BE Srl di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla commissione dei c.d. "reati presupposto" e/o dalla violazione delle prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della TEAM2BE Srl;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello gestionale adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla TEAM2BE Srl, grazie ad un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

#### **2.3.1 Modello e Codice Etico**

La TEAM2BE Srl, determinata a improntare lo svolgimento delle attività istituzionali al rispetto della legalità e dei valori fondanti, ha predisposto e adottato un proprio Codice Etico in cui sono sanciti i principi e regole deontologiche che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei Destinatari.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico della TEAM2BE Srl afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo parte integrante dello stesso.

Pertanto, qualsiasi deviazione da parte dei Destinatari dal Modello e dalle prescrizioni del Codice Etico, potranno essere oggetto di provvedimenti disciplinari e/o l'attivazione di apposite clausole contrattuali di tutela della Società.

#### **2.3.2 Metodologia di predisposizione del Modello**

Il Modello della TEAM2BE Srl 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 una ricognizione preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente,

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

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 ed evoluzione della Società;
- il contesto societario;
- il settore di appartenenza;
- l'assetto organizzativo aziendale;
- il sistema di corporate governance;
- 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, con le linee guida Confindustria e con le indicazioni desumibili ad oggi dalla giurisprudenza, la Società ha successivamente proceduto alla:

- 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;
- identificazione di adeguati presidi di controllo procedurali, organizzativi e di governance, già esistenti o da implementare, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Si precisa che le aree di attività a rischio, oltre a quelle nel cui ambito possono essere realizzate direttamente condotte illecite, includono processi aventi una valenza strumentale o indiretta per la commissione dei reati presupposto (ad esempio attività strumentali alla creazione di provviste finanziarie successivamente utilizzate per condotte corruttive).

In particolare, si intendono strumentali quelle attività nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle aree direttamente preposte al compimento delle attività specificamente richiamate dalla fattispecie di reato.

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.

### **2.3.3 Modifica e aggiornamento del Modello**

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato, mediante determinazione dell'Amministratore Unico, anche su proposta dell'OdV, 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.

A tal fine, l'OdV riceve informazioni e segnalazioni dalle funzioni aziendali in merito alle modifiche intervenute nel quadro organizzativo aziendale, nelle procedure e nelle modalità organizzative e gestionali della Società.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

Variazioni minori o di natura esclusivamente formale possono essere autorizzate in via autonoma dall'Amministratore Unico, sentito l'OdV. In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del Modello devono essere segnalati dall'OdV in forma scritta all'Amministratore Unico, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

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

### **2.3.4 Destinatar**

Sono Destinatari del Modello i componenti degli organi sociali, i Dipendenti ed i Collaboratori della TEAM2BE Srl. Inoltre, rientrano tra i Destinatari del Modello i Consulenti e, tutti coloro i quali, pur non appartenendo alle categorie di cui sopra, operano su mandato o per conto della TEAM2BE Srl (partner, procuratori, intermediari, etc.).

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti instaurati con la TEAM2BE Srl.

## **2.4 L'Organismo di Vigilanza**

### **2.4.1 Funzioni**

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è attribuito all'OdV e, a tale scopo, è destinatario di Segnalazioni e flussi informativi. L'attività di vigilanza si concretizza attraverso:

- verifiche pianificate sulle aree a rischio reato o su porzioni di esse;
- verifiche specifiche a seguito di Segnalazioni del compimento di pratiche illecite o violazioni del Modello, ricevute attraverso i canali dedicati;
- eventuali follow-up rispetto a precedenti interventi di verifica.

L'OdV vigila anche sull'efficacia e l'adeguatezza nel tempo del Modello, al fine di prevenire il verificarsi di reati che potrebbero danneggiare il funzionamento e la reputazione della TEAM2BE Srl.

L'OdV ha altresì il compito di sollecitare e monitorare l'aggiornamento del Modello in relazione all'evolversi della struttura organizzativa e alle necessità sopravvenute, mediante proposte motivate all'Amministratore Unico.

L'attività di vigilanza dell'OdV può essere supportata da società esterne specificamente incaricate dello svolgimento delle verifiche.

L'Amministratore Unico mette a disposizione dell'OdV adeguate risorse aziendali per lo svolgimento delle proprie attività assegnando un budget di spesa che potrà essere integrato previa delibera dell'Organo Amministrativo.

Nel rispetto della piena autonomia dell'OdV, lo stesso predispone un piano di verifiche annuali o pluriennali, anche in coordinamento con altri soggetti/organi di compliance della TEAM2BE Srl (es. Collegio Sindacale laddove presente), comunicato e ratificato dall'Amministratore Unico e finalizzato a valutare l'effettiva applicazione del Modello e la sua adeguatezza nel prevenire la commissione dei reati previsti Decreto.

Tale programma di verifiche è suscettibile di variazioni sulla base di eventuali richieste di intervento da parte dell'OdV eventualmente di concerto con i soggetti/organi di compliance della Società e con l'Amministratore Unico.

Qualora lo ritenga opportuno, l'OdV, ai fini della verifica della corretta attuazione e dell'aggiornamento del Modello, può avvalersi - nel rispetto delle procedure aziendali in materia di affidamento di incarichi professionali - anche di professionisti esterni, dandone preventiva informazione ai vertici aziendali.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV riferisce all'Amministratore Unico e agisce in piena autonomia. Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della TEAM2BE Srl.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

Il funzionamento operativo dell'OdV viene dallo stesso definito nell'ambito di un regolamento di funzionamento che lo stesso organo provvede a adottare con propria determinazione.

#### **2.4.2 Requisiti e composizione**

L'OdV è nominato dall'Amministratore Unico e i suoi componenti sono scelti tra soggetti qualificati, provvisti dei seguenti requisiti.

**Autonomia e indipendenza:** l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, così come dei suoi membri, costituiscono elementi chiave per l'efficacia dell'attività di controllo. I concetti di autonomia e 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'OdV ha compiti di verifica del rispetto, nella operatività aziendale, dei presidi di controllo, 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 della Società 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'OdV è inserito nella struttura organizzativa della Società in una posizione gerarchica la più elevata possibile e riferisce, nello svolgimento di questa sua funzione, soltanto all'Amministratore Unico. Inoltre, per garantire maggiormente l'autonomia dell'OdV, l'Amministratore Unico mette a disposizione dell'OdV 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, trasferte, etc.). L'autonomia e l'indipendenza dei singoli membri dell'OdV vanno determinate in base alla funzione svolta ed ai compiti allo stesso attribuiti, individuando da chi e da che cosa questi deve essere autonomo e 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. Inoltre, i membri dell'OdV non devono:

- ricoprire all'interno della TEAM2BE Srl o di altra società controllante, controllata o collegata incarichi di tipo operativo;
- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado degli Organi Amministrativi della TEAM2BE Srl o di altra società controllante, controllata o collegata;
- trovarsi in qualsiasi altra situazione di palese o potenziale situazione di conflitto di interessi.

**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 professionalità adeguate in materia economica, legale e di gestione dei rischi aziendali. In particolare, l'OdV 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'OdV e di garantire la professionalità dello stesso (oltre che, come già evidenziato, la sua autonomia), è attribuito all'OdV uno specifico budget di spesa finalizzato alla possibilità di acquisire all'esterno dell'ente, quando necessario, competenze integrative alle proprie. L'OdV può così, anche avvalendosi di professionisti esterni, dotarsi di risorse competenti (es. in materia giuridica, di organizzazione aziendale, contabilità, controlli interni, finanza e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.).

**Continuità d'azione:** l'OdV 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 OdV composto esclusivamente da membri interni alla Società, quando invece tale circostanza determinerebbe una diminuzione della indispensabile autonomia che deve caratterizzare l'OdV 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 della Società.

L'OdV può assumere una forma monocratica o pluripersonale. Nel primo caso il componente unico deve

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

essere scelto esclusivamente tra professionisti indipendenti esterni alla Società; nel secondo caso i componenti esterni devono rappresentare la maggioranza dei componenti ed il presidente nominato dall'Amministratore Unico deve essere scelto tra i componenti esterni.

Ai sensi dell'articolo 6 comma 4 del Decreto, l'Amministratore Unico della TEAM2BE Srl ha deciso di svolgere direttamente il ruolo di OdV.

In considerazione delle molteplici responsabilità e attività che ricadono sull'Amministratore Unico, nell'assolvimento del ruolo di OdV, esso può avvalersi di professionisti esterni per la conduzione delle verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello. I compiti delegabili all'esterno sono esclusivamente quelli relativi alle attività di tipo tecnico, fermo restando l'obbligo del professionista esterno di riferire all'Amministratore Unico. È evidente, infatti, che l'affidamento di questo tipo di delega non fa venir meno la responsabilità dell'Amministratore Unico in ordine alla funzione di vigilanza assunta.

Qualora non voglia avvalersi di tale supporto esterno e intenda condurre direttamente le verifiche periodiche sul rispetto e l'efficacia del Modello, l'Amministratore Unico elabora un apposito verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dall'ufficio o dal Dipendente sottoposto alle verifiche.

#### **2.4.3 Requisiti di eleggibilità**

A tutti i membri dell'OdV è richiesto preventivamente alla nomina di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità e/o incompatibilità di seguito riportate:

- essere stati sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 («Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli artt. 1 e 2 della Legge 13 agosto 2010, n. 136»);
- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ex art. 444ss. c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione: i) per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001; ii) per un qualunque delitto non colposo;
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere stati sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-quater del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV.

#### **2.4.4 Nomina, revoca, sostituzione, decadenza e recesso**

L'Amministratore Unico nomina l'OdV stabilendone il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati. Inoltre, l'Amministratore Unico riceve da ciascun candidato una dichiarazione che attesti l'assenza dei motivi di ineleggibilità di cui al paragrafo precedente. Dopo l'accettazione formale dell'incarico, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali tramite comunicazione interna.

I componenti dell'OdV restano in carica per tre anni fatto salvo per il membro interno che cessa dalla carica in caso di terminazione del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con la Società.

In tale caso, l'Amministratore Unico dovrà provvedere a nominare i sostituti dei membri cessati. I membri eventualmente reintegrati permangono nella carica fino alla naturale scadenza dell'OdV.

In ogni caso, alla scadenza del mandato, il componente dell'OdV, rimane in carica sino alla nomina del nuovo OdV da parte dell'Amministratore Unico e comunque non oltre tre mesi. Nel corso del mandato, invece, ciascun componente dell'OdV può recedere dall'incarico previo preavviso di tre mesi, da comunicarsi con le modalità che verranno stabilite nel regolamento dell'OdV stesso.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

La revoca dall'incarico di membro dell'OdV può avvenire solo attraverso determinazione dell'Amministratore Unico per uno dei seguenti motivi:

- perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti;
- inadempimento agli obblighi inerenti all'incarico affidato;
- mancanza di buona fede e di diligenza nell'esercizio del proprio incarico;
- assenza ingiustificata a più di due adunanze dell'OdV.

L'Amministratore Unico revoca la nomina del membro dell'OdV non più idoneo e, dopo adeguata motivazione, provvede alla sua immediata sostituzione.

È fatto obbligo per ciascun membro dell'OdV di comunicare all'Amministratore Unico, tramite il Presidente dell'OdV stesso, la perdita dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti.

Costituisce causa di decadenza dall'incarico, prima della scadenza del termine previsto, la sopravvenuta incapacità o impossibilità ad esercitare l'incarico per qualsiasi motivo, compresa l'applicazione di una misura cautelare personale o di una pena detentiva.

In caso di decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell'OdV, l'Amministratore Unico provvede tempestivamente alla sostituzione del componente divenuto inidoneo.

#### **2.4.5 Attività e poteri**

L'OdV si riunisce con cadenza almeno trimestrale ed ogni qualvolta uno dei membri ne abbia chiesto la convocazione al Presidente, giustificando l'opportunità della convocazione. L'OdV, inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente e ogni riunione dello stesso viene verbalizzata.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'OdV è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale, e riporta esclusivamente all'Amministratore Unico, cui riferisce tramite il proprio Presidente. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente all'Amministratore Unico.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro organismo struttura aziendale, fermo restando che l'Amministratore Unico può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'OdV e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le funzioni e organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

L'OdV svolge le proprie funzioni coordinandosi con gli altri organi o funzioni di controllo esistenti nella Società. Inoltre, l'OdV si coordina con le funzioni aziendali responsabili di attività sensibili per tutti gli aspetti relativi all'implementazione delle procedure operative di attuazione del Modello e può avvalersi, per l'esercizio della propria attività, del supporto del personale dipendente e di consulenti esterni, in particolare per problematiche che richiedano l'ausilio di competenze specialistiche.

L'OdV organizza la propria attività sulla base di un piano di azione annuale, mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione della efficacia ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. Tale piano, eventualmente concertato con gli organi di controllo, è presentato all'Amministratore Unico e dallo stesso approvato.

L'OdV valuta la congruità del proprio budget annuale approvato dall'Amministratore Unico che può comunque essere integrato, su richiesta dell'OdV per comprovate necessità.

L'OdV, nel vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, così articolati:

- svolgere o provvedere a far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;
- accedere a tutte le informazioni riguardanti le attività sensibili della Società;

- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutto il personale dipendente della Società e, laddove necessario, agli Amministratori, al Collegio Sindacale, alla società di revisione ed ai soggetti incaricati in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in materia di antinfortunistica e di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti in merito alle attività sensibili a tutti i soggetti Destinatari del Modello;
- verificare i principali atti societari e contratti conclusi dalla Società in relazione alle attività sensibili e alla conformità degli stessi alle disposizioni del Modello;
- proporre alla funzione titolare del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni, di cui al successivo par. 2.7;
- definire, in accordo con la Funzione Risorse Umane, i programmi di formazione del personale nell'ambito delle tematiche sul D.Lgs. 231/2001;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione scritta all'Amministratore Unico, con i contenuti minimi indicati nel successivo paragrafo 2.4.6;
- in caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'Amministratore Unico ed i vertici aziendali.

#### **2.4.6 Reporting dell'OdV nei confronti degli Organi della Società**

L'OdV riferisce in merito alle attività di propria competenza:

- su base continuativa, all'Amministratore Unico della TEAM2BE Srl, mediante la tempestiva trasmissione di qualunque informazione in merito ad eventuali violazioni del Modello ritenute fondate e di qualunque altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti, attraverso la trasmissione dei verbali dell'OdV;
- su base annuale, all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale (ove presente) mediante l'invio di una relazione avente ad oggetto:
  - sintesi dell'attività, dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
  - eventuali discrepanze tra gli strumenti di attuazione del Modello e il Modello stesso;
  - eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
  - segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
  - procedimenti disciplinari attivati anche su proposta dell'OdV, eventuali sanzioni o archiviazioni applicate;
  - valutazione generale del Modello e dell'effettivo funzionamento dello stesso, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto;
  - eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
  - rendiconto delle spese sostenute.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dall'Amministratore Unico in merito al funzionamento e all'osservanza del Modello o a situazioni specifiche.

#### **2.4.7 Flussi informativi nei confronti dell'OdV**

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto prevede (art. 6, comma, 2, lett. d.) l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

A tale scopo è stato definito dalla TEAM2BE Srl un apposito protocollo in cui sono disciplinate le tipologie di flussi informativi verso l'OdV, necessarie per soddisfare le esigenze informative dell'OdV ai sensi della previsione normativa ossia:

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

- flussi ad hoc o ad evento;
- flussi periodici.

Con riguardo ai flussi informativi devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'OdV i seguenti flussi ad hoc:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, tributaria o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della TEAM2BE Srl o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di informazioni o invio di prescrizioni, relazioni o lettere da parte di Autorità Pubbliche ed ogni altra documentazione che scaturisca da attività di ispezione delle stesse svolte e rientrante negli ambiti di pertinenza del D.Lgs. 231/2001;
- comunicazioni all'Autorità Giudiziaria che riguardano potenziali o effettivi eventi illeciti che possono essere riferiti alle ipotesi di cui al D.Lgs. 231/2001;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle prescrizioni del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- sanzioni irrogate/archiviazioni relative a procedimenti disciplinari nei confronti di soggetti apicali, componenti di organi statutari ovvero derivanti da segnalazioni di rilevanza per il Decreto;
- segnalazione di infortuni gravi (incidenti mortali o con prognosi superiore a 40 giorni) occorsi a dipendenti, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della TEAM2BE Srl;
- ispezioni da parte di enti di controllo pubblici e attività giudiziaria e relativi esiti;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza e aggiornamento del Modello (es. variazioni significative in termini di processi, organizzazioni, procedure, sistemi/applicativi rilevanti per le aree a rischio identificate).

L'OdV, in aggiunta alla ricezione dei flussi ad hoc sopra elencati, è altresì destinatario di flussi informativi periodici:

- relazione annuale sulla sicurezza;
- bilancio d'esercizio;
- report sui provvedimenti disciplinari;
- rendiconto periodico sugli approvvigionamenti;
- report sulla formazione obbligatoria e la sorveglianza sanitaria;
- relazioni periodiche prodotte dall'Internal Audit (ove presente) e singoli rapporti di audit;
- report elaborato dall'Internal Audit (ove presente) sui KPI e/o indicatori di rischio 231.

L'obbligo di trasmettere i flussi periodici e ad hoc all'OdV grava sulle strutture competenti per materia.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite, per almeno sei anni, dall'OdV, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

## **2.5 Gestione delle Segnalazioni (whistleblowing)**

### **2.5.1 Premessa**

Il presente paragrafo descrive il sistema di segnalazioni di irregolarità nell'ambito dell'attività svolta dalla Società implementato dalla TEAM2BE Srl in recepimento del Decreto Whistleblowing che 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.

Il sistema di segnalazione ha anche rilevanza ai fini del D.Lgs. 231/2001 che, per quanto riguarda le Segnalazioni interne, le sanzioni applicabili e il divieto di ritorsione in relazione alle stesse, fa rimando al Decreto Whistleblowing.

### **2.5.2 Canali di segnalazione**

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D.Lgs. 231/2001, come modificato dal Decreto Whistleblowing, la TEAM2BE Srl ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i "Canali") di cui all'art. 4 del Decreto Whistleblowing.

La gestione dei Canali è stata affidata ad un apposito comitato nominato ai sensi del predetto art. 4, comma 2 del Decreto Whistleblowing identificato nell'OdV della Società quali soggetti espressamente autorizzati a trattare i dati di cui al presente processo ai sensi dell'art. 29 e 32 del GDPR e dell'art. 2-quaterdecies del D.Lgs. 196/2003.

I Canali consentono, alle persone espressamente indicate dal Decreto Whistleblowing (es. Dipendenti, Collaboratori, azionisti, Consulenti, etc.), di presentare, a tutela dell'integrità della Società, Segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello, nonché relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto Whistleblowing, apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

I Canali istituiti dalla TEAM2BE Srl per comunicare all'OdV eventuali Segnalazioni sono:

- segnalazione aperta, attraverso l'indirizzo di posta elettronica: odv@team2be.com;
- segnalazione aperta, riservata, ovvero anonima (a seconda della modalità prescelta dal segnalante) mediante posta ordinaria, inviando in forma scritta ed in busta chiusa la segnalazione all'indirizzo: "Organismo di Vigilanza" c/o TEAM2BE Srl, Via M. Camperio 8 - 20900 Monza (MB);
- segnalazione, anche anonima, mediante l'apposita cassetta per le segnalazioni posizionata presso la sede della TEAM2BE Srl di Via M. Camperio 8 - 20900 Monza (MB);
- segnalazione orale mediante richiesta di un incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza veicolata tramite uno dei canali citati in precedenza.

### **2.5.3 Procedura whistleblowing**

La TEAM2BE Srl ha adottato il documento "Procedura Whistleblowing", a cui si rimanda, che descrive le modalità adottate dalla Società per la gestione di ciascuna delle seguenti fasi:

- segnalazioni;
- istruttoria;
- misure e provvedimenti sanzionatori.

### **2.5.4 Protezione dalle ritorsioni**

Nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni la TEAM2BE Srl è impegnata nel garantire i Segnalanti da qualsiasi ritorsione in ottemperanza alle prescrizioni dell'art. 17 comma 4 del Decreto Whistleblowing ed alle misure di tutela descritte nella Procedura Whistleblowing.

Tale tutela si applica anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo (c.d. "facilitatori");

- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

## 2.6 Prestazioni da parte di terzi

Le prestazioni di beni, lavori o servizi, che possano riguardare attività sensibili, da parte di terzi (ad es. altre società, Consulenti, Partner, etc.), devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della TEAM2BE Srl:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazionicomunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;
- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del CodiceEtico, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e ad operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della TEAM2BE Srl.

Il contratto deve inoltre prevedere la facoltà per la TEAM2BE Srl di procedere all'applicazione di forme di tutela (ad es. risoluzione del contratto, applicazione di penali, etc.), laddove sia ravvisata una violazione dei punti precedenti.

Eventuali deroghe alla presente previsione devono essere oggetto di preventiva comunicazione all'OdV per le opportune valutazioni.

## 2.7 Sistema disciplinare

### 2.7.1 Premessa

La definizione di un sistema sanzionatorio, applicabile in caso di violazione delle disposizioni del presente Modello nella sua interezza, costituisce condizione necessaria per garantire l'efficace attuazione del Modello stesso, nonché presupposto imprescindibile per consentire alla TEAM2BE Srl di beneficiare della condizione esimente dalla responsabilità amministrativa (ex art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dagli esiti di un procedimento penale eventualmente avviato nei casi in cui la violazione integri un'ipotesi di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni comminabili sono diversificate in ragione della natura del rapporto tra l'autore della violazione e la TEAM2BE Srl, del rilievo e della gravità della violazione commessa, nonché del ruolo e della responsabilità dell'autore. Più in particolare, le sanzioni comminabili sono diversificate tenuto conto del grado di imprudenza, imperizia, negligenza, colpa o dell'intenzionalità del comportamento relativo all'azione/omissione, tenuto altresì conto dell'eventuale recidiva, nonché dell'attività lavorativa svolta dall'interessato e della relativa posizione funzionale, unitamente a tutte le altre particolari circostanze che possono aver caratterizzato il fatto.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti:

- a) comportamenti che integrano una mancata attuazione **colposa** delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali attinenti;
- b) comportamenti che integrano una trasgressione **dolosa** delle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la TEAM2BE Srl in quanto preordinata

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

in modo univoco a commettere un reato;

nonché classificate come segue:

- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle previsioni del Modello o delle procedure stabilite per l'attuazione del Modello e del Codice Etico;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione alterata o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, di violazioni del Modello o del Codice Etico e della redazione da parte di altri di documentazione alterata o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- il rifiuto di fornire la documentazione e le informazioni richieste dagli organi e dalle strutture di controllo (es. l'OdV e, ove presenti, la funzione Internal Audit, il Collegio Sindacale, etc.);
- l'assenza non giustificata ai corsi di formazione in materia di responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001;
- effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni infondate all'OdV rese al solo scopo di portare discredito al "segnalato";
- messa in atto di atti di discriminazione diretti o indiretti nei confronti dei "segnalanti".

In particolare, la tipologia e l'entità della sanzione varieranno in funzione dei seguenti fattori:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda, cioè, che quest'ultima sia stata contraddistinta da dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza oggettiva degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica ricoperto dall'autore del comportamento, oggetto di sanzione;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione delle regole previste dal Modello;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- eventuale reiterazione delle condotte sanzionabili.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso gestito dalla funzione e/o dagli organi societari competenti che riferiscono al riguardo all'OdV.

### **2.7.2 Misure nei confronti degli amministratori**

Nel caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico della TEAM2BE Srl, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite all'Amministratore Unico.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle Società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

### **2.7.3 Misure nei confronti dell'OdV**

In caso di violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri componenti dell'OdV, ovvero uno qualsiasi tra i membri del Collegio Sindacale (ove presente) o tra gli Amministratori, informano immediatamente il Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico della TEAM2BE Srl.

Tali organi, previa contestazione della violazione ai membri dell'OdV interessati e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, assumono gli opportuni provvedimenti tra cui, di norma, la

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

revoca dell'incarico.

#### **2.7.4 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di segnalazione di violazione dei principi del Modello, commessa da dirigenti nell'espletamento delle attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'OdV deve attivare tutte le procedure volte ad accertare la fondatezza della segnalazione.

In caso di effettivo accertamento della violazione, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate, in proporzione ai seguenti aspetti:

- gravità delle infrazioni accertate;
- livello di responsabilità e autonomia del dirigente;
- eventuale reiterazione dei comportamenti non conformi;
- intenzionalità del comportamento;
- livello di rischio cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta a seguito della condotta irregolare accertata.

**Diffida** nel caso di:

- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da altri dipendenti.

Licenziamento ex art. 2118 c.c. nel caso di:

- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o gravi negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello stesso;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri dipendenti;
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 di una gravità tale da esporre la TEAM2BE Srl ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società stessa.

Licenziamento per giusta causa nel caso di:

- adozione di un comportamento in palese grave violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

In attesa di deliberare la definitiva sanzione disciplinare, la TEAM2BE Srl può disporre l'allontanamento temporaneo del dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario a svolgere tutti gli accertamenti richiesti.

Per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione delle infrazioni e la conseguente irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi sociali e funzioni aziendali per i procedimenti disciplinari ordinari.

Sono in questa sede richiamate tutte le disposizioni, previste dalla legge e dai Contratti Collettivi applicati, relativi alle procedure e agli obblighi da osservare nell'applicazione delle sanzioni.

#### **2.7.5 Misure nei confronti dei Dipendenti**

Con riguardo ai Dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

La TEAM2BE Srl ritiene che il Sistema Disciplinare correntemente applicato al proprio interno, in linea con le previsioni di cui al vigente CCNL, sia munito dei prescritti requisiti di efficacia e deterrenza.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne previste dal Modello ad opera di Dipendenti non dirigenti della Società, costituiscono quindi inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

In particolare, sono previste le seguenti sanzioni:

**Richiamo verbale:** lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, delle procedure interne previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni. Si ha “lieve inosservanza” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società, nonché in caso di violazioni meramente formali, lievi e sporadiche.

Richiamo scritto:

- inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale e delle procedure interne previste dal Modello e/o del sistema dei controlli interni; si ha “inosservanza colposa” nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo e/o non abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’OdV, salvo giustificazioni motivate;
- reiterazione dei comportamenti rappresentanti “lieve inosservanza”.

**Multa:** violazione colposa riguardante una procedura relativa alle aree/attività a rischio commissione reati ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tale da compromettere l’efficacia generale del Modello a prevenire gli specifici reati presupposto. L’applicazione della multa, che dovrà essere d’importo non superiore a quattro ore della retribuzione base, dovrà avvenire nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL di categoria.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni:

- inosservanza ripetuta o grave delle norme di comportamento del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne previste dal Modello;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell’OdV, salvo giustificazioni motivate.

Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001: nei confronti dei Dipendenti sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l’allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L’allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il Dipendente allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all’intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

**Licenziamento per giusta causa** (ex art. 2119 c.c.): in caso di notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure interne previste dal Modello, tale da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l’adozione di comportamenti che integrano uno o più fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la

dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;

- compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative Procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

### **2.7.6 Misure nei confronti di Fornitori, Collaboratori e Consulenti**

La violazione da parte di Collaboratori esterni alla TEAM2BE Srl e/o di Fornitori di beni, servizi ed opere, delle norme previste dal Decreto e/o del Codice Etico, piuttosto che nel caso di inadempienza dei predetti soggetti rispetto alle clausole contrattuali in materia di D.Lgs. 231/2001 o nel caso di comportamenti in contrasto con il Modello della TEAM2BE Srl, può essere causa di risoluzione del contratto. Tale circostanza è esplicitamente contenuta nelle condizioni generali di contratto della TEAM2BE Srl e comunque in ciascun specifico contratto in cui la Società sia parte.

La violazione va denunciata senza indugio da chi la rileva all'Amministratore Unico. Se l'Amministratore Unico ritiene che la denuncia sia fondata ordina l'immediata risoluzione del contratto e ne dà notizia all'OdV. L'Amministratore Unico dà ugualmente notizia all'OdV dei casi in cui non si proceda a risolvere il contratto perché ritiene non fondata la denuncia o perché la risoluzione sarebbe di grave danno per la Società.

La risoluzione del contratto comporta l'accertamento dei danni che la TEAM2BE Srl abbia eventualmente subito e la conseguente azione di risarcimento.

### **2.7.7 Sanzioni a tutela del segnalante**

Come descritto nel par. 2.5, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 novellato dal D.Lgs. 24/2023, sono previste, sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela nei confronti di colui che effettua una segnalazione all'OdV.

Le stesse sanzioni sono applicabili a chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni all'OdV che si rivelano successivamente infondate.

Le modalità adottate dalla TEAM2BE Srl per la tutela del segnalante sono descritte nel documento "Procedura Whistleblowing" a cui si rimanda.

## **2.8 Informazione, formazione del personale e diffusione del modello**

### **2.8.1 Informazione e diffusione**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello deve essere svolta un'adeguata attività di diffusione, informazione e formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti.

Al Modello sarà garantita la massima diffusione e pubblicità mediante la pubblicazione della Parte Generale dello stesso sul sito web della TEAM2BE Srl. Tutto il personale deve essere informato sul contenuto del D.Lgs. 231/2001 e del Modello tramite circolari interne.

La componente del Modello relativa al Sistema Disciplinare e Sanzionatorio dovrà inoltre essere esposta nelle bacheche aziendali, così come previsto dall'art 7 dello "Statuto dei Lavoratori" (Legge 20 maggio 1970, n. 300).

Ai nuovi assunti deve essere consegnato un kit informativo, anche in forma elettronica, con il quale assicurare loro le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo deve contenere il Codice Etico, il Modello della TEAM2BE Srl e il D.Lgs. 231/2001.

I Dipendenti sono tenuti a rilasciare alla TEAM2BE Srl una dichiarazione sottoscritta, ove si attesti la ricezione del set informativo nonché l'impegno ad osservarne le prescrizioni.

TEAM2BS®	<b>PARTE GENERALE</b>	Rev. 0 del 14/01/2025
	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

È, inoltre, necessario prevedere analogo informativa e pubblicità del Modello per i Collaboratori secondo modalità differenziate ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta e ai rischi di reato presupposto del D.Lgs. 231/2001.

### **2.8.2 Formazione**

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e sensibilizzare i Destinatari sul rispetto della normativa e sull'osservanza dei principi e delle procedure in esso contenute, possono essere previste specifiche attività formative, definite all'interno di apposito e organico piano formativo.

È compito dell'OdV pianificare adeguatamente, con la funzione aziendale preposta, l'attività di formazione sui contenuti del Modello e delle relative procedure operative, sulle modalità di attuazione ad esse relative, sul livello di rischio di ogni singola area aziendale e sul sistema sanzionatorio previsto in caso di mancata osservanza dei suddetti documenti di governance aziendali.

La formazione è obbligatoria per tutti i livelli aziendali. Deve essere rilevata attestazione di frequenza dei corsi o di altra attività formativa.

L'attività di formazione rappresenta una condizione essenziale non solo a garanzia dell'effettiva attuazione del Modello, ma anche ai fini della corretta osservanza dello stesso e in relazione a quanto previsto dal sistema sanzionatorio.

I contenuti formativi devono essere opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa e del Modello (comprensivo delle procedure richiamate).