

TEMPI MODERNI SpA

Agenzia per il Lavoro

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

EX DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Rev.05 -30.11.2018

PARTE SPECIALE

- A) Reati contro la PA**
- B) Reati Societari**
- C) Ricettazione e riciclaggio**
- D) Violazione Norme Antinfortunistiche e di Sicurezza sul Lavoro**
- E) Reati informatici e Trattamento illecito dei dati**
- F) Reati contro la personalità individuale**
- G) Reati di impiego dei Lavoratori irregolari**

INDICE



PARTE SPECIALE

- 1) A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ----- pag. 3**
- 1.1. I reati ex art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001
 - 1.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 1.3. Protocollo di Comportamento
- 2) B) REATI SOCIETARI.----- pag. 5**
- 2.1. I reati ex art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001
 - 2.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 2.3. Protocollo di Comportamento
- 3) C) RICETTAZIONE E RICICLAGGIO ----- pag. 7**
- 3.1. I reati in tema di riciclaggio
 - 3.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 3.3. Protocollo di Comportamento
- 4) D) VIOLAZIONE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SICUREZZA SUL LAVORO ----- pag. 8**
- 4.1. I reati ai sensi dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001
 - 4.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 4.3. Protocollo di Comportamento
- 5) E) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI ----- pag. 10**
- 5.1. I reati ai sensi dell'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001
 - 5.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 5.3. Protocollo di Comportamento
- 6) F) REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE ----- pag.11**
- 6.1. I reati ai sensi dell'art.25 quinquies del D. Lgs. 231/2001.
 - 6.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 6.3. Protocollo di Comportamento
- 7) G) REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI ----- pag.13**
- 7.1. I reati ai sensi dell'art.25-duodecies del D.Lgs.109/2012 e dall'art.22 comma 12 del D.Lgs 286/1998
 - 7.2. Aree di rischio e Destinatari
 - 7.3. Protocollo di Comportamento



A) REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1.1 I reati ex art. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001

Sono i reati contro la PA contemplati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231 e si riferiscono a fenomeni di Concussione e Corruzione, Istigazione alla Corruzione, Peculato, Reati in tema di erogazioni pubbliche, (malversazione ed indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato), Truffa e Frode ai danni dello Stato;

Si vedano gli artt. 317 – 318 – 319 – 319 bis, ter, quater, 320, 322, 322 bis, 316 bis, 316 ter, 640, 640 bis, 640 ter del Codice Penale.

Le varie fattispecie di reato si configurano quando si offre, si promette direttamente o attraverso intermediari, denaro o altra utilità a pubblici ufficiali o ad incaricati di pubblico servizio affinché vengano adottati atti di ufficio o vengano ritardati gli stessi per favorire o danneggiare. Ancora per procurarsi vantaggi non dovuti, per distrazioni di fondi rispetto agli obiettivi per i quali sono stati ricevuti, rendere dichiarazioni false e mendaci, procurare ingiusti profitti in danno dello Stato, ancora intervenendo in alterazione dei contenuti dei sistemi informatici o telematici.

1.2 Aree di rischio e Destinatari

Tempi Moderni nello svolgimento delle sue attività e per l'erogazione di specifici servizi quali:

- a) Somministrazione del lavoro temporaneo;
- b) Gestione di fasi preselettive di procedure concorsuali in modalità automatizzate;
- c) Corsi di formazione;
- d) Payrolling;

ha rapporti con Pubbliche Amministrazioni.

Si distinguono in questa Area queste attività:

- **Attività commerciale (gara, trattativa privata, gestione esecuzione);**
- **Attività di relazione con Organi Ispettivi;**
- **Gestione dei rapporti in fase di esecuzione;**
- **Attività di selezione del personale diretto o da inviare in missione presso la Pubblica Amministrazione;**
- **Gestione delle PAL;**
- **Gestione delle prove preselettive di concorsi pubblici;**
- **Gestione di selezioni pubbliche di Quadri e Dirigenti.**



1.3 Protocollo di Comportamento

Il protocollo è stato pensato per indicare agli attori presenti nell'area di **Rischio (Destinatari)** i modelli comportamentali, da adottare per evitare di impattare con le ipotesi di reato ivi contemplate.

È fatto obbligo di:

- Osservare leggi, regolamenti e procedure nel contatto con la P.A., con rigore deontologico, imparzialità, correttezza e trasparenza, informando tempestivamente la Direzione, in caso di situazioni “irrituali” o anomale.

È **assolutamente vietato**:

- Promettere denaro ai pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- Distribuire regali o omaggi non direttamente riconducibili alla prassi aziendale che vuole la Direzione direttamente impegnata nella definizione degli oggetti/omaggio, della quantificazione del valore e nella condivisione dei destinatari. La documentazione di questo processo deve essere archiviata in maniera univoca, affinché l'**OdV collegiale** possa, ad horas, realizzare le attività di verifica;
- Promettere vantaggi di altra natura (utilità);
- Assunzioni dirette o di congiunti, consulenze, favorire partenariati non giustificabili dalla rete già esistente, se non espressamente autorizzati.

Altresì è fatto espresso **divieto** di:

- Affidare incarichi senza patto scritto dove vi è l'indicazione del compenso pattuito;
- Effettuare pagamenti in contanti o in natura;
- Rendere dichiarazioni false e/o mendaci

Particolare attenzione è richiesta all'Ufficio Amministrativo per gli inadempimenti commessi con queste attività: all'Organismo di Vigilanza vanno segnalate prontamente le eventuali irregolarità.



2. B) REATI SOCIETARI

2.1 I reati ex art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001

Sono i reati indicati dall'art. 25 Ter del D. Lgs. 231/2001, che fanno riferimento agli artt. 2621 e 2622 Codice Civile, **false comunicazioni sociali** e **false comunicazioni in danno della società**, dei Soci o Creditori.

Tali reati si configurano quando i bilanci, le relazioni e qualunque altra informazione obbligatoria contengano **dati non veritieri**, tali da poter indurre inganno a soci o al pubblico.

Altri reati fanno riferimento agli artt. 2626, 2627, 2628, 2629, 2632 del Codice Civile, a tutela penale del capitale sociale.

Tali reati si configurano come restituzione non dovuta o simulata di conferimenti ai soci, come distribuzione di utili non dovuti in quanto non maturati o perché destinati per legge a riserva; come utilizzo delle riserve, definite ex lege; come operazioni su azioni e/o capitale che possano ledere interessi legittimi di soci lavoratori e/o eventuali creditori.

Tra i reati societari si leggono, inoltre, quelli previsti dall'art. 2625 e 2636 del Codice Civile, a tutela del buon funzionamento della società. Essi si configurano quando mediante atti simulati, azioni fraudolente o inazioni, si impedisce ai soci, al Collegio Sindacale lo svolgimento di eventuali controlli.

All'art. 2638 Codice Civile trova spazio, invece, la tutela penale delle funzioni di vigilanza: il reato si configura quando non vengono effettuate comunicazioni obbligatorie o quando le informazioni, i fatti vengano comunicati in maniera non veritiera, alterando quindi le situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie.

Ultima fattispecie, ma non per importanza è la corruzione fra privati, descritta dall'art. 2635 del Codice Civile: il reato si configura quando chi è preposto alla redazione di documenti contabili societari compie o omette atti che possano arrecare danno alla società.

2.2 Aree di Rischio e Destinatari

Le aree **Amministrazione e Paghe** operano a diretto supporto dei titolari di cariche sociali con deleghe alla gestione operativa. Le attività a rischio sono la redazione del bilancio annuale e dei bilanci infrannuali, la gestione della fatturazione attiva e passiva, la gestione delle risorse finanziarie, la relazione delle proposte di vendita, i rapporti con le Partecipate, i rapporti con gli Organi Ispettivi.

I destinatari sono i legali Rappresentanti, i Sindaci, i dipendenti nonché i dipendenti che operano nelle Aree indicate, comunque soggetti al controllo delle figure apicali. Qui si evidenzia che la legge equipara gli amministratori a chi svolge le attività di "fatto".

2.3 Protocollo di Comportamento

Il protocollo è stato pensato per indicare agli attori presenti nell'**Area di rischio (Destinatari)** i modelli comportamentali da adottare per evitare di impattare con le ipotesi di reato ivi contemplate.



È fatto obbligo di:

- **Seguire iter procedurali e modalità operative** che possano realizzare tracciabilità ed eseguire operazioni contabili solo su espressa autorizzazione;
- **La prassi aziendale non può** essere oggetto di cambiamenti/modifiche se non previa formale autorizzazione;
- **I comportamenti devono essere corretti**, trasparenti e collaborativi; devono essere improntati al rispetto delle norme di legge e non devono dare adito a disinformazioni a soci, a terzi o produrre informazioni non puntuali o non veritiere sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- **Le azioni devono garantire** la tutela effettiva dell'integrità del capitale sociale, rispettando le procedure aziendali, affinché non siano mai lese le garanzie dei soci, dei lavoratori, dei creditori e dei terzi;
- **Nel caso di convocazioni di assemblee**, i comportamenti devono essere orientati a garantire sempre il corretto e regolare funzionamento della società e degli organi sociali affinché le volontà del Consiglio e dell'Assemblea si formi sempre liberamente;
- **I comportamenti organizzativi** non devono produrre dati falsi, lacunosi, di fatto non rispondenti alla realtà, alla situazione economico- patrimoniale e finanziaria della società;
- **Non devono essere** poste in essere operazioni sul capitale sociale – riduzioni, fusioni, scissioni, distribuzione utili non maturati, aumenti fittizi, anche mediante attribuzione di valore nominale inferiore a quote sociali;
- **I beni sociali** sono debitamente inventariati e non devono essere distratti, anche in sede di liquidazione della società e anche se ripartiti tra i soci;
- **Il lavoro del Collegio Sindacale** va sempre supportato, anzi agevolato, mettendo, con tempestività e cura, a disposizione documenti, atti ed informazioni, affinché non ci siano ostacoli alle attività di controllo o di revisione della gestione sociale;
- **I titolari di cariche sociali** così come i dipendenti preposti alla redazione di documenti contabili societari non devono accettare denaro, dazioni o altre utilità se destinati a condizionare atti in violazione dei doveri d'ufficio.



3. C) RICETTAZIONE E RICICLAGGIO

3.1 I reati in tema di riciclaggio

Sono i reati riferibili agli artt. 648 – 648 bis e 548 ter del Codice Penale – rispettivamente ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di illecita provenienza richiamati a seguito della Direttiva 2005/60/CE 2007 ad integrazione del D. Lgs. 231/2001.

Si configurano quando si utilizzano risorse finanziarie provenienti da delitti anche se non colposi. Altresì quando si mascherano risorse provenienti da attività **“delittuose”**.

3.2. Aree di rischio e Destinatari

Naturalmente tali reati afferiscono all’Area Finanziaria e si realizzano attraverso transazioni, investimenti, flussi finanziari infragruppo, contratti onerosi infragruppo.

Generalmente si riferiscono ad attività poste in essere da titolari di cariche sociali, nonché da Collaboratori Esterni o Partner chiamati ad agire in nome e per conto della società.

3.3 Protocollo di Comportamento

Vanno rispettate con stretta osservanza le norme di legge, le procedure aziendali riguardanti i movimenti e la spesa, anche sui territori extranazionali.

Vanno utilizzate le procedure aziendali per l’individuazione dei Fornitori e dei Partner Commerciali, affinché sia bassa la soglia di rischio e soprattutto siano rispettate le condizioni essenziali per prevenire l’utilizzo del sistema finanziario della Società a scopo di riciclaggio.



4. D) VIOLAZIONE NORME ANTINFORTUNISTICHE E DI SICUREZZA SUL LAVORO

4.1 I reati ai sensi dell'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001

Sono i reati indicati all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 così come previsti dagli artt. 589 e 590 Codice Penale, ovvero omicidio colposo (morte di una persona per violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni) e lesioni personali aggravate (lesioni personali ad una persona con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro).

4.2 Aree di rischio e Destinatari

Le tematiche di impatto riguardano la gestione dei reati in tema di salute e sicurezza sul lavoro così come **diritti costituzionalmente garantiti dagli artt. 1 e 4 della Costituzione.**

Ci riferiamo alla gestione della sicurezza e salute dei lavoratori in somministrazione, secondo quanto previsto dall'art dall'articolo 35 comma 4 del D. Lgs. 81/2015 – Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà e dal Decreto attuativo del Jobs Act, conosciuto come sulla “Semplificazione e Razionalizzazione”.

I destinatari sono tutti i dipendenti che operano a diretto contatto con l'utenza, il datore di lavoro, il preposto. In Tempi Moderni è stato stipulato un accordo con una società esterna di consulenza sulla sicurezza.

Precisiamo che la norma prevede che tale obbligo sia adempiuto dal somministratore, o in alternativa dall'utilizzatore, prevedendo però una apposita clausola contrattuale: TEMPI MODERNI SpA attraverso gli Operatori di Sportello ed i Responsabili di Filiale, informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale ed all'occorrenza forma ed addestra i lavoratori all'utilizzo delle attrezzature di lavoro necessarie al lavoro per il quale saranno assunti.

I destinatari sono tutti i dipendenti che operano a diretto contatto con l'utenza, il datore di lavoro, il preposto. Se previsto dal contratto di somministrazione e l'onere cade sull'utilizzatore, questo osserverà, nei confronti dei lavoratori somministrati, gli obblighi di prevenzione e protezione, cui è tenuto, per legge e per contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti diretti.



4.3 Protocollo di Comportamento

Tutti gli Operatori e tutti gli attori coinvolti in questo processo sono tenuti alla stretta osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle procedure in materia di prevenzione e protezione, soprattutto quando devono essere assunte decisioni o devono essere attuate scelte.

In particolare ci corre l'obbligo di precisare che Tempì Moderni Spa garantisce in ogni attività il rispetto fondamentale delle norme, attribuendo importanza strategica alla tutela della salute e della sicurezza del lavoro all'interno della propria organizzazione aziendale, tutelando, con ogni mezzo, l'integrità fisica dei propri lavoratori.

L'organizzazione di Tempì Moderni è stata costruita al fine di:

- **Arginare i rischi con modalità preventiva valutandoli in fase ante;**
- **Aggiornare con costanza i contenuti del lavoro affinché sia attenuato il rischio della routine;**
- **Dotare le postazioni di lavoro e strumentazioni di ogni comfort, per evitare effetti negativi sulla salute del lavoratore;**
- **Consentire l'aggiornamento della tecnologia;**
- **Evitare l'utilizzo di strumentazioni che possono arrecare pericolo,**
- **Fare cultura della prevenzione, armonizzando organizzazione, tecniche, fattori ambientali, relazioni, condizioni di lavoro;**
- **Sono adottate sia le misure di protezione individuale che le misure di protezione collettiva.**
- **Viene curato l'aggiornamento professionale dei lavoratori, così come previsto dalle norme.**

Tempì Moderni **non adotta decisioni non conformi alle norme**, anche se dalla loro adozione possono scaturire vantaggi o lucro per l'Azienda.



5. E) REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI

5.1 I reati ai sensi dell'art.24 bis del D.Lgs. 231/2001

Sono i reati previsti all'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001 e rinvenibili nei seguenti articoli del Codice Penale: art.65 ter, quater, quinquies, art. 617 quarter, quinquies, art. 635 bis, ter, quarter, quinquies, art. 491 bis dei Documenti Informatici, art. 640 ter (frode informatica).

Il Decreto Legge 14 agosto 2013 n° 93 “**Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province**” ha disposto un'importante integrazione del D. Lgs. 231/2001, introducendo una fattispecie autonoma di reato - procedibile d'ufficio- se il fatto è commesso con sostituzione dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti, che impatta in maniera diretta con il Codice della Privacy.

Ai fini del D. Lgs. 231 e di conseguenza ai fini del **Risk Assessment** in sede di aggiornamento occorre considerare i seguenti reati scaturenti dal D.LGS 101/2018 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, che ha modificato ed integrato il D.lgs 196/2003:

- 1) Art. 167 (Trattamento illecito dei dati);
- 2) Art. 167 bis (Comunicazione e diffusione illecita di dati personali oggetto di trattamento su larga scala);
- 3) Art. 167 ter (Acquisizione fraudolenta di dati personali oggetto di trattamento su larga scala)
- 4) Art. 168 (Falsità nelle dichiarazioni e notificazioni al Garante);
- 5) Art. 170 (Inosservanza di provvedimenti del Garante).

5.2 Aree di Rischio e Destinatari

L'area di attività ritenuta più specificatamente a rischio in relazione ai reati di cui sopra è la Gestione dei Sistemi Informativi in via diretta, ma in via indiretta è ampliata a tutti gli utilizzatori dei sistemi Informatici aziendali, intesi come l'insieme degli strumenti HW e SW messi a disposizione con formali lettere di assegnazione da parte dell'azienda.

Il sito aziendale www.tempimodernilavoro.it presenta i contenuti legati alla *policy* aziendale in termini di privacy e trattamento dei dati personali ai sensi della legge 196/2003 così come integrata dal D.lgs 101/2018 ed ai sensi del Regolamento europeo 2016/679.



5.3 Protocollo di Comportamento

Agli attori aziendali operanti in questo settore, l'organizzazione di Tempi Moderni impone l'obbligo di:

- **Osservare strettamente tutte le leggi, i regolamenti, le procedure interne in materia di sicurezza informatica;**
- **Proteggere le informazioni relative ai dipendenti ed ai terzi, a prescindere se sono generate dalle attività operative o se sono state acquisite attraverso relazioni commerciali, colloqui di selezione, iscrizioni a concorsi pubblici, preceduti da prove preselettive affidate ed evitare qualunque uso improprio di queste informazioni;**
- **Osservare le indicazioni e le procedure contenute nel Documento Programmatico per la Sicurezza Aziendale.**

Sempre agli attori aziendali l'Organizzazione Aziendale **vieta**:

- **L'utilizzo del Sistema Informatico Aziendale per attività illegali o che possano procurare danno alla società, ai suoi dipendenti, ai fornitori, ai clienti e a terzi, compreso lo Stato e gli Enti Pubblici;**
- **Intercettare comunicazioni informatiche di terzi;**
- **Utilizzare il sistema informativo per diffondere programmi (virus), che danneggino o interrompano il sistema informatico;**
- **Utilizzare, pubblicizzare o divulgare informazioni, conoscenze, elaborati, senza autorizzazione della funzione competente;**
- **Detenere o installare programmi software senza averne la titolarità da contratto di licenza d'uso.**

La Direzione, i titolari di cariche sociali, i responsabili di funzione e tutti coloro che svolgono attività nell'area a rischio sono contrattualmente tenuti a rispettare le norme in tema di diritto d'autore ed a contrastare eventuali utilizzi a fini economici di opere intellettuali tutelati dalle norme.



6. F) REATI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

6.1 I reati ai sensi dell'art. 25 quinquies del D.Lgs. 231/2001

Sono i reati contemplati dall'art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001, riferibili al Codice Penale all'art. 600 (riduzione o mantenimento in schiavitù, art. 601 (tratta di persone), art. 602 (acquisto o alienazione di schiavi).

Questi reati, la cui gravità, è indiscussa, sono contemplati dal modello, in quanto presenti, ma costituiscono una implicita violazione del Codice Etico di Autodisciplina, che i Collaboratori e Dipendenti tutti sottoscrivono all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Il reato si realizza quando su una persona viene esercitato un diritto di proprietà, riducendola o mantenendola in stato di subalternità, costringendola a prestazioni lavorative non gradite, o a soggiornare in uno stato o ad uscire dal territorio del proprio stato, attraverso inganni, minacce, abusi, approfittando di eventuali situazioni di inferiorità fisica o psichica.

6.2 Aree a Rischio e Destinatari

Nelle Agenzie per il Lavoro tutti gli Operatori che hanno compiti e responsabilità legati alla Selezione e Somministrazione del Personale, alla Gestione Amministrativa del Personale, alla Gestione delle procedure preselettive, possono compiere atti in lesione della libertà individuale. Alcuni adempimenti da seguire sono stati oggetto di riflessione da parte dell'Ufficio Legale e sono diventati **contenuto organizzativo procedurale** di Circolari pubblicate sul sito www.tempimodernilavoro.it

6.3 Protocollo di Comportamento

In Tempi Moderni i modelli comportamentali sono fortemente definiti dalle procedure riferibili alla Certificazione di Qualità e dal Codice Etico di Autodisciplina; è in via di applicazione la SA 8000, con conseguente approvazione del Bilancio Sociale d'Impresa, affinché possa essere garantito il rispetto dei diritti dei lavoratori, il miglioramento continuo della loro condizione e l'investimento costante con la partecipazione del personale a corsi di formazione, anche mediante attività di valutazione da parte di Organi terzi.

Particolare attenzione è richiesta dalle procedure interne, imposte agli Operatori ed ai Responsabili di Filiale, in caso di richieste di assunzioni di personale, tra i cui compiti è prevista la relazione con i minori. La Circolare interna che ha interamente recepito il D. lgs. 39/2014 fa espresso obbligo di:

- Richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, da consegnare in originale, a chiunque venga positivamente selezionato per ricoprire una posizione lavorativa che comporti un contatto diretto e regolare con i minori;



- Verificare costantemente, in caso di somministrazione prolungata, il corso di validità del certificato penale del casellario giudiziale e con l'approssimarsi della scadenza richiedere tempestivamente la produzione di un nuovo certificato;
- Accettare in via del tutto eccezionale e solo in modalità provvisoria una dichiarazione in autocertificazione ai sensi del D.Lgs. 445 e di protocollare prontamente l'avvenuta richiesta.



7. G) REATI DI IMPIEGO DI LAVORATORI IRREGOLARI

7.1 I reati ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.Lgs. 109/2012 e dell'art.22 comma 12 del D.Lgs. 286/1998

Sono i reati riconducibili all'art.25 duodecies del D.Lgs. del 16 Luglio 2012, n° 109, che ha introdotto ulteriori sanzioni e provvedimenti (entrambi più gravosi), già previsti nel D. Lgs 286/1998 art. 22 comma 12 nei confronti di tutti i Datori di Lavoro, che impiegano cittadini di Paesi terzi, con permesso di soggiorno **non in corso di validità e/o irregolare.**

Il reato si configura quando si procede al perfezionamento di un'assunzione di personale, il cui permesso di soggiorno sia scaduto, vi è assenza di richiesta di rinnovo, o addirittura sia stato revocato o annullato definitivamente.

7.2 Aree a Rischio e Destinatari

I Tempì Moderni le aree di rischio risiedono nelle Filiali ed hanno come potenziali attori gli Operatori di Sportello, gli Specialisti di Selezione o comunque tutto il personale che si occupa di:

- **Ricerca e Selezione di personale diretto;**
- **Ricerca e selezione di personale da destinare ad attività di somministrazione;**
- **Gestione amministrativa del personale diretto o somministrato.**

7.3 Protocollo di Comportamento

Tutti gli Operatori sono tenuti a rispettare il dettato del Testo Unico sull'Immigrazione (D.Lgs. 286/1998): la **Direzione, l'Ufficio Legale, L'Ufficio Amministrazione del Personale** sono impegnati nel **controllo** del rispetto della legge e delle regolamentazioni vigenti.

Vanno altresì seguite con attenzione scrupolosa le procedure aziendali, che rispecchiano i valori ed i principi irrinunciabili con cui Tempì Moderni agisce nell'ambito della propria proposta etica di approccio al lavoro: in generale va applicata e tenuta presente anche la normativa di altri Paesi Europei ed Extraeuropei.

Tutta la documentazione inerente l'operatività di una nuova assunzione di personale extracomunitario va raccolta in originale, sottoposta ad attenta valutazione anche formale (eventuali timbri, eventuali bolli se del caso, firme, date di scadenza); copia della stessa va caricata nel gestionale **Intiway** e sottoposta a costante monitoraggio, in termini di eventuale rinnovo del documento.

