

***Modello di Organizzazione, di Gestione e
Controllo
di cui al decreto legislativo n. 231
dell'8 Giugno 2001***

Sommario

1. INTRODUZIONE:.....	3
2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO:	6
3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	16
4. CODICE ETICO	19
5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA	27
6. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE	32
7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	35

1.INTRODUZIONE:

1.1. PREMESSA:

1.1.1. Il decreto legislativo 8 Giugno 2001 n°231 ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base a tale nuova disciplina, nel caso in cui vengano commessi i reati previsti nel Decreto e secondo le condizioni ivi specificate, la Società (in quanto entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile, a meno che non dimostri di aver adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui l'azienda sia stata commessa da una singola persona, in violazione alle disposizioni aziendali.

La società S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE ha adottato il presente Modello organizzativo, con delibera del 10/10/2011

1.1.2. *S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE* confida sull'integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo. Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente Modello Organizzativo (e delle altre disposizioni correlate), sarà considerato da *S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE* come un abuso della fiducia riposta nei confronti del dipendente che non rispetta le direttive aziendali. Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l'applicazione di appropriate sanzioni disciplinari.

1.2. SCOPO DEL DOCUMENTO:

1.2.1. Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

1.2.2. Il presente documento, costituisce il primo punto di riferimento per valutare l'idoneità di S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE alle descrizioni dettate dal Decreto.

1.3. CAMPO DI APPLICAZIONE DEL DOCUMENTO:

1.3.1. Il presente Modello Organizzativo, con tutte le sue prescrizioni del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE che, a qualsiasi titolo, sono partecipi e/o gestiscono i Processi ed attività di riferimento, e/o dati e informazioni connesse e, ove applicabili, nei confronti di tutti i Soggetti destinatari.

Infatti, secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE non risponde, per espressa previsione legislativa (art.5, comma 2, Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.3.2. Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE, per opera dell'Organismo di Vigilanza e/o del consiglio di amministrazione, in funzione del principio del miglioramento continuo alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Il Modello Organizzativo quindi, potrà subire delle modifiche a discrezione della Società stessa a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

In ogni caso, i principi e le metodologie del presente Modello Organizzativo definito da S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE , troveranno applicazione anche in riferimento a eventuali ulteriori ipotesi di reato che, a seguito di intervento legislativo dovessero assumere rilievo in ordine alla responsabilità amministrativa dello Società.

2. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO:

2.1. REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI:

2.1.1. Introduzione: Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito D.Lgs 231/2001) ha introdotto nell'ordinamento giuridico nazionale la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e quindi sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio dell'azienda stessa dagli amministratori o dai dipendenti. Il D.Lgs. 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega n. 300 del 2000 che ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la convenzione U.E del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione e la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il D.Lgs 231/2001 allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato l'autonoma responsabilità amministrativa dell'ente. L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa non derivano da un'iniziativa privata del singolo, ma si ricollegano piuttosto a volontà e decisioni di vertice dell'ente medesimo. Si tratta di una responsabilità "amministrativa" *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del processo penale.

In estrema sintesi il Decreto Legislativo 231/2001 prevede la responsabilità dell'azienda qualora determinati reati siano stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) Da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'azienda o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (*Soggetti Apicali*), nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;

b) Da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati alla precedente lettera a) (ad esempio, dipendenti).

Pertanto, nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto si aggiunge – se ed in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi – anche la responsabilità "amministrativa" dell'azienda.

Sotto il profilo sanzionatorio, per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista a carico della persona giuridica l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per le ipotesi di maggiore gravità è prevista anche l'applicazione di sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività (*rectius* "chiusura dell'attività"), la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

2.1.2. Fattispecie di reato: Il D.Lgs. 231/2001 originariamente venne rivolto essenzialmente alla tipologia dei reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D.Lgs. 231/2001) o contro il patrimonio della P.A. (art. 24).

Successivamente, a seguito di una serie di appositi interventi normativi, l'applicabilità della norma in questione è stata estesa anche ai reati informatici ed al trattamento illecito dei dati (art. 24 bis), ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis), ai reati societari (art. 25 ter), ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater), ai reati in tema di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1), ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies), nonché agli abusi di mercato cioè ai reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del

mercato di cui agli articoli 184 e 185 D.Lgs 58/1998 (art. 25 sexies) e recentemente ai reati di criminalità organizzata transnazionale (Legge 146 del 16.3.2006), ai reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies) e ricettazione, riciclaggio impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art 25 octies), ai delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies), Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies), ai reati ambientali (Art. 25-undecies), Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies), Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 25-terdecies), alla frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies), ai reati tributari (art. 25 – quinquiesdecies), ai reati di contrabbando in materia doganale (art. 25 sexiesdecies). I reati, attualmente, previsti nell'ambito operativo della norma in questione sono:

a) Reati contro la Pubblica Amministrazione, quali precisamente:

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p. così come modificato dalla L. 3/2019);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2 n. 1, c.p.);
- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 articolo così come modificato dalla L. n. 69/2015 e dalla L. n. 3/2019), artt. 320 e 321 c.p.);
- peculato, concussione, corruzione ed istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art 322 bis c.p. così come modificato dalla L. n. 3/2019);
- concussione (art. 317 c.p. articolo così come modificato dalla L. n. 69/2015);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p. articolo così come modificato dalla L. n. 69/2015, art 319 bis c.p. e art 321 c.p.);
- corruzione di atti giudiziari (art. 319 ter c.p. così come modificato dalla L. n. 69/2015 e art 321 c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p. modificato dalla L. 69/2015);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p. modificato dalla L. 3/2019);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p. così come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898 così come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p., così come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p., così come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p. così come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020)

b) Reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo:

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);

- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

c) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Legge 48/2008):

- falsità in un documento informatico pubblico o privato (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
-

d) Reati societari, quali precisamente:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. come modificato dalla L. 69/2015);
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c. come modificato dalla L. 69/2015);
- impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggriotaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.);

- e) Reati commessi con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico:
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.);
 - Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.);
 - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
 - Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
 - Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
 - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
 - Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
 - Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
 - Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
 - Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).
- f) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili:
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis).
- g) Reati contro la personalità individuale:
- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
 - pornografia minorile (art. 600-ter, primo e secondo comma, c.p.);
 - detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater, c.p.);
 - pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
 - iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies, c.p.);
 - tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
 - intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis);
 - adescamento di minorenni (art. 609-undecies).
- h) Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato previsti dalla parte V, titolo I-bis, capo II, del D.Lgs n. 58/1988, introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha recepito la normativa comunitaria 2003/6/C sul Market abuse
- manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs 58/1998);
 - abuso di informazioni privilegiate (art. 185 D. Lgs 58/1998)
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]

- divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)
 - divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- i) Reati di criminalità organizzata transnazionale previsti dalla legge n. 146 del 16.3.2006 che ha ratificato la Convenzione ONU del 31.5.2001: si tratta dei reati, commessi in più di uno stato da un gruppo strutturato composto da tre o più persone, quali:
- associazione a delinquere (art. 416 c.p.);
 - associazione di stampo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.);
 - associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del testo unico di cui al DPR 43/1973),
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui DPR 309/1990);
 - reato concernenti il traffico di migranti (art. 12 D.Lgs 286/1998);
 - riciclaggio e impiego di denaro, beni ed utilità di provenienza illecita (art. 648, 648 bis e 648 ter c.p.);
 - induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- j) Omicidio colposo (art. 589 cp) e lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Legge 123 / 2007).
- k) Ricettazione, Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio (D.Lgs. 231/2007 modificato dalla L. 15 dicembre 2014, n. 186), quali:
- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
 - autoriciclaggio (art. 648 ter l. c.p.)
- l) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p. così come modificato L. 69/2015)
 - Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
 - Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
 - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309; comma 7 bis aggiunto dal D.Lgs. 202/2016);
 - Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
 - Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)
- m) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/01)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio. (art. 513 c.p.)
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza. (art. 513-bis c.p.)
 - Frodi contro le industrie nazionali. (art. 514 c.p.)

- Frode nell'esercizio del commercio. (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine. (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale. (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari. (art. 517-quater c.p.)

n) Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore, quali:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01, L. 116/2009)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

p) Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001 articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 e dal D.Lgs. n. 21/2018), quali

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)

q) 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 L. 17 ottobre 2017 n. 161)

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

r) 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:

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604 bis)

s) 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:

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

t) Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies) di cui al D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157:

- delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74;
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020)

u) Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/200 aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020):

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973)
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973)

v) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Ulteriori estensioni ad altre fattispecie di reati sono già state indicate dal Consiglio dell'Unione Europea che ha previsto che gli Stati membri adottino le misure necessarie per perseguire in sede penale:

- i fenomeni di corruzione del settore privato

2.1.3. Autori del reato: I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti dipendenti, gli amministratori, e i membri degli altri organi sociali nonché i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i consulenti ed i partners commerciali.

2.1.4. Reati commessi all'estero: La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le condizioni previste dal D.Lgs 231/2001, ossia:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7-10 c.p.

2.1.5. Apparato sanzionatorio: Il D.Lgs 231/2001 prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dalle più blande sanzioni pecuniarie fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, ivi compresa la sanzione "capitale" dell'interdizione dall'esercizio dell'attività. La sanzione pecuniaria, che può arrivare fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69, è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Le sanzioni interdittive si applicano solo per alcuni specifici reati e se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti, la sanzione amministrativa per l'azienda può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto garantistico del processo Modello Organizzativo D.Lgs 231, solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

2.2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE QUALE POSSIBILE ESIMENTE:

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede, agli articoli 6 e 7, quale forma di esonero dalla responsabilità per l'azienda, l'aver adottato ed efficacemente attuato "Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo" idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali da parte di Soggetti Apicali.

Pertanto S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE non risponde dei reati commessi, dai soggetti apicali o dai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei soggetti apicali, se prova che:

- a) ha avviato un adeguato processo di valutazione dei rischi;
- b) Il Modello preveda un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello stesso;
- c) S.R.FORMAZIONE S.R.L. UNIPERSONALE abbia provveduto all'istituzione di un Organo di Vigilanza con compiti, requisiti e poteri come meglio dettagliato in seguito;
- d) L'OdV non è colpevole di omessa o insufficiente vigilanza;
- e) L'autore del reato abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello.

2.3. ATTUAZIONE DEL D.LGS. 231/2001 :

L'adozione del presente Modello è, per legge facoltativa, tuttavia sulla scorta dell'esigenza di operare in un contesto di trasparenza e correttezza, l'azienda ha deciso di procedere all'adozione di un apposito Modello: il presente Modello è stato dunque adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Sempre in attuazione di quanto previsto dalla legge il Consiglio di Amministrazione ha nominato un apposito organo collegiale affidandogli l'incarico di Organo di vigilanza (anche Odv) con autonomi compiti di vigilanza, controllo ed iniziativa in relazione al Modello stesso.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1. CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto (art. 6), prevede che il Modello Organizzativo abbia determinate caratteristiche, tali da far sì che possa essere addotto a esimere dalle responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo:

- *Mappatura dei Rischi*: Consiste nell'analisi del contesto aziendale, di Processi e prassi, per evidenziare in quale Area aziendale ovvero Attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- *Progettazione del sistema controllo*: si sostanzia nella valutazione del Sistema di governance esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- *Individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie*: idonee a impedire la commissione dei reati;
- *Previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di vigilanza*: si sostanzia nell'istituzione dell'organo di Controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, avente anche il compito di curare l'eventuale aggiornamento. Il Modello Organizzativo deve prevedere anche un sistema informativo costante dell'Organismo di vigilanza.
- *Previsione di un'attività di monitoraggio sistematico*: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato;
- *Previsione di un'attività di comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo*;
- *Definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio*: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello Organizzativo.

3.2. ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello si compone della presente Parte Generale, nella quale sono descritte le finalità e i principi del Modello e sono individuate e disciplinate le sue componenti essenziali (Organo di vigilanza; sistema disciplinare; flussi informativi; procedure di selezione del personale; sistema autorizzativo e di controllo), e di una Parte Speciale, che racchiude i risultati della mappatura dei rischi effettuata.

In particolare tale analisi ha riguardato:

- a) i rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione in senso generale e le situazioni in cui questa è comunque coinvolta (reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il Patrimonio);
- b) delitti informatici e trattamento illecito di dati, delitti in violazione del diritto d'Autore;
- a) i 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.

L'attuale mappatura delle attività a rischio, così come descritta nel seguito, rappresenta la situazione alla data di delibera del presente Modello Organizzativo; essa è soggetta a valutazione periodica ed eventuali modifiche/integrazioni da parte dell'Organo di Vigilanza.

La mappatura delle attività, dei processi sensibili e dei rischi è sottoposta al controllo dell'Organo di Vigilanza (OdV) a cui è richiesto l'aggiornamento periodico in occasione di rilevanti cambiamenti aziendali e/o normativi.

3.3. DESTINATARI DEL MODELLO

Le regole contenute nel Modello si applicano a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nell'Azienda, ai dipendenti, nonché a coloro i quali, pur non appartenendo a S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale, operano su mandato o sono legati da contratti rientranti nella c.d. parasubordinazione.

S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale comunica il presente Modello attraverso le modalità più idonee per l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati, i quali devono rispettare puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con l'Azienda stessa.

S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale condanna qualsiasi comportamento che sia difforme alla legge e alle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse dell'Azienda ovvero con l'intenzione di arrecarle vantaggio.

4. CODICE ETICO

4.1. INTRODUZIONE:

S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale, è una società di diritto italiano con sede legale a Saronno (VA), Lombardia, che ha come oggetto sociale:

- Prestazione di servizi nel settore antinfortunistico, igiene e sicurezza del lavoro, sistemi di qualità di gestione aziendale, ecologico, ambientale per la realizzazione di analisi, studi e ricerche e la risoluzione delle relative problematiche connesse a qualsiasi attività produttiva;
- Studio, progettazione ed esecuzione, anche a mezzo di terzi, di tutti gli interventi riguardanti la pratica attuazione dei servizi sopra citati;
- Assistenza tecnico-amministrativa a enti pubblici e privati per tutti gli aspetti attinenti alle tematiche di igiene e sicurezza del lavoro, inquinamento e disinquinamento, gestione rifiuti, sistemi di qualità aziendale, prevenzione incendi;
- Organizzazione, coordinamento e fornitura di servizi sanitari di supporto in generale, nonché fornitura a medici ed analisti dei mezzi e degli strumenti necessari per l'espletamento della attività di ricerca, analisi e documentazione;
- Indagini strumentali per l'igiene e la salute sul lavoro;
- Indagini ambientali annesse ad acqua, aria, suolo, igiene degli ambienti di lavoro, rumore, ecc.,.
- Organizzazione di corsi di formazione per i lavoratori ed i soggetti previsti da norme vigenti in materia di igiene e sicurezza aziendale;
- Organizzazione di corsi di formazione e qualificazione del personale in genere, anche finanziati da ente pubblici o privati sia nazionali che internazionali;
- Realizzazione di materiale didattico, di pattuizioni, di supporti informatici, video e multimediali attinenti ai servizi sopra citati;
- Elaborazione dati e servizi in genere anche per conto terzi relativi alla realizzazione delle pratiche riguardanti la legge 196/2003 e successive modificazioni.

La società è strutturata in un'unica sede legale e operativa, situata in Via Varese 25/G a Saronno.

OBIETTIVI:

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali la Società si ispira per raggiungere i propri obiettivi, è stato predisposto il presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice") la cui osservanza è di primaria importanza per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società, la soddisfazione del cliente, tutti fattori che costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti della Società verso i clienti, e più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la Società opera.

L'adozione di alcuni principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il mercato e con i terzi è manifestazione di impegno della Società anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al decreto legislativo n. 231 del 2001.

4.2. DESTINATARI:

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti che appartengono alle strutture operative della Società, ai consulenti che agiscono in nome e per conto della Società e all'amministratore della Società.

Le prescrizioni del presente Codice, qualora applicabili, sono indirizzate ai terzi con cui la Società intrattiene, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione operando in tale contesto nell'interesse della Società.

Tutti questi verranno di seguito definiti come "Destinatari".

In particolare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- i componenti dell' "Organismo di Vigilanza" i quali sono tenuti a svolgere attività ispettiva e di vigilanza e, quindi irrogare sanzioni;
- i dipendenti ed i consulenti nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

4.3. PRINCIPI DEL CODICE:

4.3.1. Legalità, onestà e correttezza: L'Azienda opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento degli interessi di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà. I rapporti con gli interlocutori di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'Azienda si impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato dai destinatari del Codice.

4.3.2. Trasparenza e completezza dell'informazione: E' impegno di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire interesse di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale o singolo individuo. L'Azienda assicura una corretta informazione agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

4.3.3. Riservatezza delle informazioni: S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale assicura l'adozione di procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Ai Destinatari del Codice è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

4.3.4. Rispetto della persona: S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. L'Azienda assicura che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose della dignità individuale e si svolgono in ambienti di lavoro sicuri. S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale si impegna a condurre con i propri lavoratori i contratti di lavoro applicabili secondo la legislazione vigente. L'Azienda non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la Legge o contro il Codice, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

- 4.3.5. Imparzialità e pari opportunità:** L'Azienda si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori
- 4.3.6. Conflitti di interesse:** S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale opera al fine di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano apparire, in conflitto con i propri interessi, con ciò intendendosi sia il caso in cui i Destinatari perseguano interessi diversi dall'Azienda oppure si avvantaggino personalmente di opportunità d'affari, sia il caso in cui rappresentanti di clienti o fornitori agiscano in contrasto - nei loro rapporti con S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale – con gli obblighi fiduciari legati alla loro posizione.
- 4.3.7. Tutela della concorrenza:** S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti e riconoscendo che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo dell'impresa e del mercato.
- 4.3.8. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile:** Nell'ambito della propria attività, l'azienda si impegna a operare nel rispetto della salvaguardia dell'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile, sia in Italia che all'estero.
L'azienda tutela la sicurezza e la salute dei destinatari, adottando tutte le misure previste dalla legge.

4.4. NORME DI COMPORTAMENTO

- 4.4.1. Azionisti, Mercato e Comunicazione:** L'obiettivo primario di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale è la valorizzazione dell'investimento, mediante il perseguimento di una politica industriale in grado di garantire nel tempo soddisfacenti risultati economici.
- 4.4.2. Clienti:** I clienti costituiscono l'asset principale di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale, che persegue la propria missione attraverso prodotti di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza.
Lo stile di comportamento nei confronti dei clienti dell'Azienda è improntato alla disponibilità e al rispetto, nell'ottica di un rapporto di elevata professionalità.
È raccomandato ai dipendenti e collaboratori di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale di:
- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
 - fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e servizi offerti, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
 - attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.
- 4.4.3. Fornitori:** Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità.
- 4.4.3.1. Rapporti contrattuali:** S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale si impegna a richiedere ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. Ogni fornitore,

partner commerciale o collaboratore esterno dovrà essere informato dell'esistenza del Codice e dei relativi impegni.

4.4.3.2. Scelta del fornitore: La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire beni e servizi di livello adeguato. Nell'ambito della selezione, effettuata in maniera chiara e non discriminatoria, l'Azienda utilizza esclusivamente criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti e alla loro qualità.

Per S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità e l'esperienza dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, etc.;
- l'esistenza di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente.

4.4.3.3. Fornitura di beni e servizi: Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori dell'Azienda di:

- adottare, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, se presenti, applicate in modo oggettivo e trasparente;
- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare ad ogni gara una concorrenza sufficiente compatibilmente con l'oggetto e la natura del contratto;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- informare i fornitori dei principi comportamentali statuiti nel presente Codice.

4.4.3.4. Integrità nei rapporti con i fornitori: La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, l'Azienda si impegna a predisporre:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

4.4.4. Risorse Umane : S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale riconosce la centralità dello stakeholder Risorse Umane (intendendosi per tali sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore dell'Azienda in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato) e l'importanza di stabilire e mantenere con questo relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

4.4.4.1. Lealtà: S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale si impegna a fare in modo che tutti i dipendenti/collaboratori agiscano lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

4.4.4.2. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro: La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze specifiche dell'Azienda, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale. Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

4.4.4.3. Politiche di gestione delle risorse umane: E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

4.4.4.4. Valorizzazione delle risorse umane: Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita. Le funzioni competenti, e tutti i responsabili rispetto ai propri collaboratori, devono pertanto:

- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

4.4.4.5. Tutela della privacy: La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

4.4.4.6. Conflitti di interesse: Ogni dipendente/collaboratore di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda per cui presta la propria opera o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'organismo preposto alla vigilanza sul Codice.

In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche

personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

4.4.4.7. Cultura della sicurezza e tutela della salute: L'Azienda si impegna a garantire un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza promuovendo comportamenti responsabili e preservando, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori. Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I dipendenti/collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

4.4.4.8. Sistema di controllo interno: S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale intende diffondere a tutti i livelli una cultura consapevole dell'esistenza e dell'utilità dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo nella convinzione del contributo positivo al miglioramento dell'efficienza aziendale che detti controlli possono apportare.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare ed assicurare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali ed immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale o permettere ad altri di farlo.

4.5. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE:

Ogni dipendente/collaboratore nonché gli enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore della S.R.Formazione s.r.l. srl sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sul Codice, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire (in forma non anonima) tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'organismo preposto alla vigilanza sul Codice qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;

- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

4.5.1. Organismo di vigilanza in materia di attuazione del Codice: Viene appositamente costituito un Organismo di Vigilanza (di seguito l'“Organismo”) a cui competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice:

- monitorare l'applicazione del Codice da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici compliance programs, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli stakeholder interni ed esterni;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

4.5.2. Comunicazione e formazione: Il Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. Il Codice è pubblicato sul sito www.srformazione.it.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'Azienda si impegna a predisporre e realizzare, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

4.5.3. Violazioni del Codice: In caso di accertata violazione del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore di S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale, sono adottati, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti disciplinari, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni subiti.

I soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice all'Organismo, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari all'Amministratore Delegato.

5. L' ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA:

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01 prevede espressamente che venga affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Si è provveduto, mediante delibera, a designare come componenti dell'Organismo di Vigilanza gli avv.ti Lorenzo Clemente e Riccardo Maggi.

L'Organismo di vigilanza definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell' art. 6, comma 1, lett.b), del d.lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Il mandato ha durata annuale. Nel caso in cui la nomina del nuovo mandato dovesse avvenire successivamente alla scadenza l'OdV in scadenza rimarrà in carica in "prorogatio".

Secondo le disposizioni del Decreto, le caratteristiche dell'Organo di Vigilanza devono essere: - autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'Organo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita all'Organo di Vigilanza l'indipendenza gerarchica; va altresì prevista un'attività di reporting al massimo vertice aziendale.

Inoltre, la composizione dell'Organo di Vigilanza e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni:

- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- continuità di azione: a tal fine, l'Organo di Vigilanza deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del Modello con i necessari poteri di indagine;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - rappresentare un riferimento costante per tutto il personale dell'azienda.

La Relazione al D.Lgs. 231 del 2001 precisa inoltre che l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organo interno e diverso dal Consiglio di Amministrazione, anch'esso destinatario dell'attività di controllo e vigilanza demandata all'organo.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a rilevati inadempimenti rispetto al mandato conferito, dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione e dovrà essere preventivamente comunicata al Collegio Sindacale.

5.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA:

All'Organismo di vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettività del Modello al fine di assicurare che i comportamenti posti in essere nell'azienda corrispondano al Modello di organizzazione, gestione e controllo definito;

- monitorare l'efficacia del Modello verificando l'idoneità del modello predisposto a prevenire il verificarsi dei reati previsti;
- aggiornare il Modello al fine di recepire gli adeguamenti idonei conseguenti al verificarsi di mutamenti ambientali e/o organizzativi dell'azienda.

In particolare, i compiti dell' Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- verifica dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verifiche circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- assicurare il collegamento funzionale degli Organismi di Vigilanza istituiti nelle altre società controllate;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. E' fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

5.3. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO DI VIGILANZA :

In ambito aziendale, dovrà essere portata a conoscenza dell'Organo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole parti del Modello, ogni informazione, proveniente anche da terzi, ed attinente all'attuazione del Modello stesso nelle aree di attività a rischio.

Le informazioni riguardano in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto e dalle leggi successive in relazione all'attività o a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'azienda stesso.

5.3.1. Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi: Al fine di cui al punto precedente, sono stati istituiti canali informativi idonei a consentire la comunicazione di eventuali segnalazioni relative ad irregolarità o violazioni del Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come previsto da apposita procedura interna. Il personale dell'azienda ed i collaboratori della stessa hanno infatti facoltà di rivolgersi direttamente all'Organo di Vigilanza per segnalare violazioni del Modello e del Codice Etico. Le segnalazioni, effettuate in forma scritta, forma orale o in via telematica, sono raccolte ed archiviate a cura dell'Organo di Vigilanza. L'azienda adotta misure idonee a che sia sempre garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette all'Organo di Vigilanza informazioni, purché veritiere e utili per identificare comportamenti difforni da quanto previsto nelle procedure contemplate dal sistema di controllo interno, dal Modello e dalle procedure stabilite per la sua attuazione. L'Organo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli

obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.3.2. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali: Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- a) i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto e successive estensioni;
- b) le richieste di assistenza legale inoltrate dagli amministratori, dai dirigenti e/o dagli altri dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto e dalle successive estensioni;
- c) i rapporti predisposti dal Collegio Sindacale nell'ambito della attività di controllo, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- d) le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- e) il sistema delle "deleghe" e delle "procure" adottato ed ogni successiva modifica dello stesso;
- f) verbali e/o comunicazioni provenienti dagli Organi Preposti alle Aree di Sicurezza sul Lavoro e Tutela della salute e Organi Paritetici (ASL o Direzione Provinciale del Lavoro o Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ecc..) dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs 231/2001 art. 25 septies;
- g) report relativo agli incidenti sul lavoro verificatisi in Remedial con indicazione della loro gravità, con separata indicazione degli incidenti che hanno determinato un'assenza dal lavoro superiore ai 4 giorni;
- h) gravi non conformità rilevate negli audit delle funzioni di Sicurezza e Ambiente di stabilimento che potrebbero costituire un rischio rilevante per la sicurezza sul lavoro e di possibile commissione del reato di "omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro", condivise con gli enti competenti ma non ancora risolte.

5.3.3. Flussi informativi da parte dell'Organo di Vigilanza: L'Organo di Vigilanza deve riportare i propri risultati al massimo vertice esecutivo.

Nel caso emergano reati in capo al massimo vertice esecutivo, l'Organo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

L'Organo di Vigilanza redige periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, una relazione scritta sull'attività svolta, inviandola, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale. Le relazioni, riportate nei verbali, contengono eventuali proposte di integrazione e modifica del Modello. Le relazioni periodiche predisposte dall'Organo di Vigilanza sono redatte anche al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione le valutazioni necessarie per apportare eventuali aggiornamenti al Modello e devono quanto meno contenere, svolgere o segnalare:

- eventuali problematiche sorte riguardo alle modalità di attuazione delle procedure previste dal Modello o adottate in attuazione o alla luce del Modello e del Codice etico;
- il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine al Modello; • le procedure disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dall'azienda, con riferimento esclusivo alle attività a rischio; .
- una valutazione complessiva sul funzionamento del Modello con eventuali indicazioni per integrazioni, correzioni o modifiche;
- l'intervento di mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nell'attività aziendale.

Pertanto, qualora la criticità rilevata riguardi uno dei soggetti destinatari del report, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri soggetti sopra indicati. L'Organo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di

riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto e all'idoneità preventiva del Modello.

Tali incontri dovranno essere verbalizzati e copia dei verbali dovrà essere custodita dall'Organo di Vigilanza.

Inoltre, l'Organo di Vigilanza si coordina con le funzioni competenti presenti presso l'azienda per i diversi profili specifici.

5.3.4. Flusso informativo verso l'Organo di Vigilanza - Segnalazioni da parte di esponenti aziendali o da parte di terzi:

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organo di Vigilanza, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello, secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. L'Organo di Vigilanza agirà in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti dell'azienda o delle persone coinvolte. In particolare,:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati all'interno dell'azienda e a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello;
- le segnalazioni dovranno essere inoltrate in forma scritta;
- ed avere ad oggetto ogni violazione, tentativo o sospetto di violazione del Modello e l'indicazione dell'eventuale soggetto responsabile;
- le determinazioni in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della segnalazione) devono essere motivate per iscritto.

Il flusso informativo è infine integrato da riunioni periodiche (almeno una ogni sei mesi) tra l'Organo di Vigilanza, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

5.3.5. Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali : Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per l'azienda;
- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di procedimenti amministrativi o controversie civili di rilievo relativi a richieste o iniziative di Autorità indipendenti, dell'amministrazione finanziaria, del Ministero dell'Ambiente, di amministrazioni locali, ai Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001;
- contratti con la Pubblica amministrazione, alle richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate all'azienda dal personale in caso di avvio di procedimenti penali o civili nei loro confronti;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello.

Sono inoltre a disposizione dell'Organo di Vigilanza tutti i documenti aziendali ivi inclusi in particolare:

- notizie e documentazione relativa ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano un pubblico servizio;
- le informazioni acquisite nell'ambito di specifiche procedure ed in esse previste; - le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione, e del Collegio sindacale;
- il sistema delle deleghe e ogni eventuale variazione ad esso apportata.

6. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

6.1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, letto b) del d.lgs. 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello, pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

6.2. VIOLAZIONE DEL MODELLO

A titolo meramente esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello che:
 - a) espongano la società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati; e/o
 - c) tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste.
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico.

6.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il controllo interno ed il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni.

6.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, il Comitato per il Controllo Interno ed il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

6.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di violazione del Modello accertata, da parte di dirigenti, la società provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto normativamente previsto.

Con riferimento all'accertamento delle infrazioni e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi societari e funzioni aziendali competenti.

6.6. MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL vigente.

Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL sono :

- ✓ richiamo verbale;
- ✓ ammonizione scritta;
- ✓ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 5 giorni;
- ✓ licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, la Direzione comunica l'erogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza e la Direzione provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.7. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AGENTI

Nei confronti dell'Agente che si rende responsabile di violazioni delle norme e disposizioni del Modello, a seconda della gravità del comportamento, verrà adottato:

- richiamo al rigoroso rispetto delle disposizioni del Modello; ovvero, il recesso per giusta causa.

In ogni caso resta inteso il risarcimento degli eventuali danni derivanti alla Società dal comportamento dell' Agente.

6.8. MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNER COMMERCIALI E/O FINANZIARI

La violazione delle norme e disposizioni di cui al presente Modello applicabili ai Consulenti e Partner commerciali e finanziari è sanzionata secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

7.1. PREMESSA

S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale si impegna a promuovere e dare ampio spazio, nell'ambito della propria comunicazione interna, ai temi legati all'area deontologico/comportamentale del personale ed alla prevenzione delle irregolarità. In questo contesto è data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

7.2. COMUNICAZIONE AI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello.

7.3. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dipendenti di S.R.Formazione in servizio. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

L'organizzazione di seminari e altre iniziative di formazione e informazione potrà svolgersi anche a distanza mediante utilizzo di risorse informatiche, al fine di divulgare in modo tempestivo e di favorire la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello, nonché di aggiornare in ordine a eventuali modifiche ad esso apportate.

7.4. COMUNICAZIONE A TERZI E AL MERCATO

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

S.R.Formazione s.r.l. Unipersonale valuterà altresì le opportune ed ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello al mercato.