



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

adottato ai sensi del ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 dalla Società

TRAINING 4U S.r.l.

| Revisione | Approvazione | Natura delle modifiche |
|-----------|---|------------------------|
| Rev. 0 | Consiglio di Amministrazione | Adozione |
| | Giancarlo Gili, Federico Lucciola, Massimo Santangelo | 29/06/2023 |



MOGC D.Lgs.231/2001

PARTE GENERALE

PREMESSA

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N.231

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “D.Lgs.231/2001” o il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti dotati di personalità giuridica (es. S.p.A., S.r.l.) e alle società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.

Secondo quanto stabilito dal Decreto, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società medesime, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs.231/2001).

La responsabilità amministrativa dell’ente è quindi ulteriore e diversa da quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e sono entrambe oggetto di accertamento nel corso del medesimo giudizio innanzi al giudice penale. Peraltro, la responsabilità dell’ente permane anche nel caso in cui la persona fisica autrice del reato non sia identificata o non risulti punibile.

La responsabilità dell’impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell’art. 26 del Decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei diretti in modo non equivoco a commettere il delitto e l’azione non si compie o l’evento non si verifica.

Gli autori del reato

Come sopra anticipato, secondo il D.Lgs.231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs.231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D.Lgs.231/2001).

Qualora l’autore del reato o dell’illecito amministrativo rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’ente nel caso in cui l’autore del reato o dell’illecito amministrativo sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti “apicali”, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell’ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D.Lgs.231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le fattispecie di reato previste dal Decreto

Le fattispecie di reato oggi suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della società, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti sopra menzionati, sono solo quelle espressamente

e tassativamente indicate nel medesimo Decreto, come integrato e modificato negli anni, negli artt. 24 e 25 del medesimo.

Le sanzioni

Gli artt. 9-23 del D.Lgs. 231/01 prevedono a carico della società, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Modelli di organizzazione, gestione e controllo: condizioni esimenti

L'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/2001 (di seguito "Modello 231") nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. "Organismo di Vigilanza", in seguito anche "OdV");
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il suddetto Modello 231;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza del personale apicale, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.

Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, va esente da responsabilità se risultano integrate le condizioni di cui all'art. 6 del Decreto. In tal senso il Decreto fornisce specifiche indicazioni in merito alle esigenze cui i Modelli Organizzativi devono rispondere:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

- prevedere specifici “protocolli” diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’OdV;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

I reati commessi all’estero

In forza dell’art. 4 del D.Lgs.231/2001, l’ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all’estero di taluni reati. In particolare, l’art. 4 del D.Lgs.231/2001 prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all’estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l’ente è perseguibile quando:

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

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all’estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l’azione o l’omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l’evento che è la conseguenza dell’azione od omissione”*.

1 DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE - ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL’ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DELLA SOCIETÀ

1.1 Attività della Società

TRAINING 4U S.r.l. (in seguito anche “TRAINING 4U”), è una società a responsabilità limitata con capitale sociale di Euro 75.000,00 la cui proprietà è distribuita come segue:

- Federico Lucciola 28%
- Massimo Santangelo 44%
- Giancarlo Gili 28 %

TRAINING 4U è una società operante nell’Information Technology che offre una vasta gamma di servizi che vanno dalla consulenza aziendale allo sviluppo di soluzioni applicative e infrastrutturali “chiavi in mano”. L’Organo Amministrativo è collegiale ed è munito di tutti ha tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi quelli che la legge attribuisce inderogabilmente alla competenza dei soci.

La rappresentanza generale delle Società nei confronti dei terzi ed anche a giudizio spetta all'Organo Amministrativo (Amministratore Unico o Consiglio di Amministrazione).
Il controllo contabile è stato attribuito ad un revisore legale.

1.2 Gli strumenti di governance di TRAINING 4U S.r.l.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, sono così individuati:

- Lo Statuto di TRAINING 4U S.r.l. che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- Il Sistema di deleghe e procure attribuite dal C.d.A. agli Amministratori Delegati, e eventualmente da questi, ai responsabili delle strutture aziendali in base alle rispettive competenze.
- Un dettagliato e costantemente aggiornato Organigramma/Funzionigramma che consente, in ogni momento, di comprendere la struttura societaria, la ripartizione delle fondamentali responsabilità ed anche l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- Un sistema di Gestione Integrata declinato in Procedure Operative (PO) e Istruzione Operative (IO) e moduli specifici volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

1.3 Il Codice Etico

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico adottato da TRAINING 4U pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico adottato da TRAINING 4U S.r.l. costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice di Condotta sono espressi i principi fondamentali che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con la Società ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice di Condotta, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con TRAINING 4U. Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell'operato della Società, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

L'importanza che il Codice di Condotta riveste per TRAINING 4U e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso.

2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TRAINING 4U

2.1 Metodologia seguita per la predisposizione

2.1.1 Premessa

La decisione di adottare un modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale nei confronti del proprio socio, e di dipendenti, clienti, fornitori oltre che della collettività.

L'introduzione di un ulteriore sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, consente di regolare i comportamenti e le decisioni di quanti, quotidianamente, sono chiamati ad operare in nome o a favore della Società con l'obiettivo, quindi, di rispettare non solo le leggi ma anche le migliori regole etiche e di condotta.

La Società ha, quindi, inteso avviare una serie di attività (di seguito, il "Progetto") volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001 e coerente sia con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* sia con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

2.1.2 Il Progetto di TRAINING 4U

L'attuale versione del Modello 231 di TRAINING 4U finalizzata a supportare il sistema di governance e compliance in funzione dell'operatività della società ed a ridurre il rischio di commissione di illeciti penalmente rilevanti.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere, completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *responsabili di funzione* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi, gestita attraverso interviste con i *responsabili di funzione*.

Successivamente è stato analizzato e formalizzato, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/2001.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- Esistenza di procedure formalizzate
- Tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi
- Segregazione dei compiti
- Esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate

- Attività di monitoraggio al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del D.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001 ("to be").

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del D.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria nonché adattato alla realtà aziendale.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto TRAINING 4U di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Società.

2.1.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e del Sistema di Controllo Interno esistente e già operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e controllo sui Processi Sensibili.

Tra i principi cardine cui si ispira il Modello, vi sono:

- il Codice Etico di TRAINING 4U;
- le Linee Guida di Confindustria, in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei Processi Sensibili di TRAINING 4U;
- i requisiti indicati al comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01 ed in particolare:
 - individuazione delle attività esposte al rischio di commissione di reati;
 - previsione di specifici protocolli per programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in funzione della prevenzione del rischio (ossia in relazione ai reati da prevenire);
 - individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
 - previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del modello;

- introduzione di un adeguato sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- i principi generali di un adeguato Sistema di Controllo Interno ed in particolare:
 - la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della separazione delle responsabilità;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - il sistema disciplinare di cui ai CCNL di riferimento;
 - le Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, elaborate nel settembre 2001 quale “documento non normativo di supporto ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - in generale, la normativa italiana e straniera applicabile.

2.1.4 Adesione al Protocollo di Legalità

Il 10 maggio 2010 il Ministero dell'Interno e Confindustria hanno firmato il cd. "Protocollo di legalità" (di seguito "Protocollo"), un documento formato da cinque articoli in cui entrambe le parti assumono degli impegni nella lotta contro il crimine. Tali impegni riguardano la scelta dei partner commerciali, la lotta al lavoro nero, il rispetto della sicurezza nell'ambiente di lavoro e la semplificazione delle procedure per il rilascio della documentazione antimafia. Il Protocollo interessa tutte le imprese italiane e riguarda qualsiasi forma di appalto per lavori, servizi o forniture.

TRAINING 4U pur non avendo formalmente aderito al Protocollo ha comunque definito, le modalità operative che consentono alla Società di dare attuazione agli impegni contenuti nel Protocollo stesso, tra cui:

- le soglie dei contratti, pubblici e privati, ai quali estendere l’informativa antimafia e le “forniture e i servizi sensibili” per le quali l’informativa andrà richiesta indipendentemente dal loro valore;
- gli adempimenti finalizzati al rispetto delle norme per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e della regolarità contributiva e fiscale, nonché l’obbligo di denuncia di fenomeni illeciti;
- i criteri per la selezione dei partner commerciali e la gestione dei rapporti contrattuali e delle informazioni relative a questi ultimi.

L’adozione delle misure e delle procedure previste dal Protocollo attraverso la procedura adottata è funzionale, altresì, all’esigenza della Società di adeguare i propri assetti di gestione, organizzazione e controllo interno verso il perseguimento di obiettivi di responsabilità sociale e prevenzione della commissione di reati, in linea con quanto previsto dalla legge, in particolare, dal D.Lgs.231/01.

2.1.5 L’adozione del Modello ed il suo aggiornamento

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, TRAINING 4U, in conformità alle sue politiche aziendali, ha ritenuto necessario procedere con l’adozione del presente Modello e a nominare il proprio Organismo di Vigilanza.

Nella delibera di adozione del Modello e di nomina dell’Organismo di Vigilanza, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del presente Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6.1, a) del D.lgs. 231/2001) sulle successive modifiche e integrazioni sarà periodicamente informato il Consiglio di Amministrazione di TRAINING 4U che provvederà ad approvarle formalmente.

2.2 Destinatari

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dai

dipendenti, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono quindi “Destinatari” del presente Modello:

- i titolari di qualifiche formali riconducibili alla definizione di “soggetti apicali” (amministratori, direttore generale, dirigenti, ecc.);
- i soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo della società) anche solo di fatto;
- i lavoratori subordinati, in forza di qualsiasi tipo di rapporto contrattuale (stagisti; collaboratori legati da contratti a termine; collaboratori a progetto), ancorché distaccati all'estero;
- chiunque agisca in nome e per conto della società sotto la sua direzione e vigilanza a prescindere dal vincolo di subordinazione.

Ai collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali e altre controparti contrattuali in genere, pur non riconducibili alla definizione di Destinatari del Modello (pertanto non assoggettabili alle sanzioni disciplinari in caso di violazioni al Modello), TRAINING 4U richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati dalla Società, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali che assicurino l'impegno al rispetto delle norme di cui al D.lgs. 231/01, dei principi etici e delle linee di condotta adottati dalla Società.

2.3 Struttura del Modello

Il presente Modello si compone di:

- 1 Parte Generale, volta ad illustrare i contenuti del D.lgs. 231/2001 nonché gli elementi fondanti del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società: la sua definizione e adozione, le caratteristiche, il funzionamento e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi da e verso l'Organismo, il sistema disciplinare, l'attività di formazione e informazione e i criteri per l'aggiornamento del Modello stesso.
- 2 Parti Speciali, predisposte a seguito dell'identificazione dei processi “sensibili”, laddove siano stati individuati potenziali profili di rischio associabili alle classi di reato richiamate dal Decreto. Attualmente le Parti Speciali sono:
 - Parte Speciale A: “Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale B: “Reati Societari”, trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25-ter del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale C: “Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di utilità illecite, autoriciclaggio nonché delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 25-octies e octies¹ del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale D: “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-duodecies del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale E: “Delitti informatici e trattamento illecito di dati”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 24-bis del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale F: “Reati Ambientali” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-undecies del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale G: “Reati commessi in violazione degli adempimenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”, trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-septies del D.lgs. 231/2001;
 - Parte Speciale H: “Reati Tributari” trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi dell'art. 25-quinquies del D.lgs. 231/2001

- Parte Speciale I: "Altri reati", trova applicazione per le tipologie specifiche di delitti previste ai sensi degli artt. 24-ter, 25-nonies, 25-bis1; 25-bis; 25-quinquies, 25 decies, 25 terdecies del D.lgs. 231/2001 nonché ex art. 10 Legge 146/2006.

Il Modello si completa quindi con i seguenti ulteriori documenti che ne costituiscono parte integrante:

- Allegato 1: "I reati e gli illeciti amministrativi presupposto della responsabilità degli enti"
- Codice Etico;
- Organigramma e sistema di procure e deleghe vigente;
- Procedure e regolamentazione interna in genere, richiamate dai protocolli specifici di controllo contenuti nelle Parti Speciali.

2.4 La funzione e le caratteristiche generali del Modello

Il Modello predisposto da TRAINING 4U si fonda su di un complesso, strutturato ed organico, di procedure e controlli finalizzati al presidio delle attività aziendali maggiormente esposte, anche solo potenzialmente, alla commissione di uno dei reati sanzionati dal Decreto al fine di prevenirne od impedirne la commissione. Tale sistema di procedure operative e di attività di controllo nella sostanza definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai Processi Sensibili tramite:

- un sistema di deleghe e di poteri aziendali in grado di assicurare una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale di formazione e di attuazione delle decisioni;
- la definizione di strutture organizzative in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta separazione delle responsabilità.

Le finalità del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e ragionevolmente limitare i possibili rischi connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali condotte illecite;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di TRAINING 4U , nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, nel caso di violazione delle disposizioni riportate nel presente Modello, in un reato passibile di sanzioni penali e amministrative non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di TRAINING 4U ;
- ribadire che TRAINING 4U non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali cui la Società intende attenersi.

Spostandosi dallo specifico contesto operativo di TRAINING 4U, sia interno sia esterno, il Modello rappresenta il risultato dell'applicazione metodologica documentata dei criteri di identificazione dei rischi, da un lato, e di individuazione dei protocolli per la programmazione, formazione e attuazione delle decisioni della Società, dall'altro.

Il Modello si prefigge di indurre tutti quei soggetti che siano in posizione apicale, i dipendenti, nonché coloro che operano per TRAINING 4U , quale che sia il rapporto, anche temporaneo che li lega alla stessa, ad acquisire la sensibilità necessaria per percepire la sussistenza dei rischi di commissione di reati nell'esercizio di determinate attività ed insieme comprendere la portata, non solo personale ma anche societaria, delle possibili conseguenze connesse, in termini di sanzioni penali ed amministrative.

A tal fine, la Società si propone, con l'adozione del presente Modello, di conseguire il pieno e consapevole rispetto dei principi su cui lo stesso si fonda, così da impedirne l'elusione fraudolenta, e, nel contempo, contrastare fortemente tutte quelle condotte che siano contrarie alle disposizioni di legge ed al Codice di Condotta di TRAINING 4U

2.5 Le attività aziendali “sensibili” di TRAINING 4U

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall’individuazione delle attività poste in essere dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali “sensibili” per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Si precisa che a seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte dalla Società o di modifiche organizzative comunicate da TRAINING 4U, dovranno essere aggiornati il Modello e le matrici di mappatura, inserendo le nuove attività sensibili curando anche che vengano adottati gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione della specifica attività sociale di TRAINING 4U della valutazione espressa dal management aziendale sulla base dell’attività risk assessment, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto 231 come rappresentate nella seguente tabella:

| FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO | Applicabilità ad TRAINING 4U |
|---|------------------------------|
| Delitti nei rapporti con la pubblica amministrazione | Sì |
| Delitti informatici e trattamento illecito di dati | Sì |
| Delitti di criminalità organizzata | Sì |
| Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento | Sì |
| Delitti contro l’industria e il commercio | Sì |
| Reati societari (inclusa corruzione tra privati) | Sì |
| Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico | No |
| Delitti contro la personalità individuale | Sì |
| Abusi di mercato | No |
| Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro | Sì |
| Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio | Sì |
| Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti | Sì |
| Delitti in materia di violazione del diritto d’autore | Sì |
| Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’ autorità giudiziaria | Sì |
| Delitti contro l’ambiente | Sì |
| Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare | Sì |
| Razzismo e Xenofobia | No |
| Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili | No |
| Reati transnazionali | Sì |
| Frode in competizioni sportive | No |
| Reati tributari | Sì |
| Contrabbando | No |

In aderenza al dettato normativo, vengono identificate, in relazione alle singole fattispecie di reato previste dal Decreto (attraverso un'analisi puntuale dei processi interessati), le attività sensibili rilevanti per la Società. Conseguentemente, l'attività di *risk assessment* svolta dal management ha evidenziato le seguenti *attività sensibili*, che sono aggregate per processi aziendali e che trovano regolamentazione nelle diverse Parti Speciali del presente Modello 231, come indicato nella seguente tabella:

3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Identificazione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001, l'Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere interno alla società (art. 6. 1, b) del D. Lgs.231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

In conformità ai principi di cui al D.lgs. 231/2001, non è consentito affidare in *outsourcing* la funzione dell'Organismo di Vigilanza. È possibile solo affidare all'esterno (a soggetti terzi che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico) compiti di natura tecnica, rimanendo la responsabilità complessiva per la vigilanza sul Modello in capo all'Organismo di Vigilanza.

Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono che si tratti di un organo caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di TRAINING 4U e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'Organismo di Vigilanza, il relativo incarico è stato affidato ad un organismo monocratico da scegliere tra le seguenti categorie: Avvocati, Dottori Commercialisti, Revisori Contabili senza deleghe consiliari e gestorie, con comprovate capacità ed esperienza in materia di audit;

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, l'Organismo di Vigilanza è composto da:

Avv. Enrico Girardi – Studio AGC Torino

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera dell'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza resta in carica per la durata di tre esercizi dalla sua nomina. I/il componenti/e sono sempre rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine del periodo stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo stesso che deve essere effettuata nella prima seduta utile dell'Organo Amministrativo.

Se, nel corso della carica, uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza cessano dal loro incarico, l'Organo Amministrativo provvede alla loro sostituzione con propria delibera. Fino alla nuova nomina, l'Organismo di Vigilanza opera con i soli componenti rimasti in carica.

Il compenso per la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza è stabilito, per tutta la durata del mandato, dall'Organo Amministrativo.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza di requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesti l'assenza di motivi di ineleggibilità quali:

- essere indagati o essere stati condannati, anche con sentenza non ancora definitiva o emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per:
- uno dei delitti richiamati dal d.lgs. 231/01
- per un qualunque altro delitto non colposo
- essere interdetti, inabilitati, falliti o essere stati condannati, anche con sentenza non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- essere sottoposti alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.
- l'esistenza di una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- essere sottoposti a misure di prevenzione disposte ai sensi del d.lgs. 6 settembre 2011 n. 159;

Il verificarsi anche di una sola delle suddette condizioni comporta l'ineleggibilità alla carica di membro dell'OdV o la decadenza dalla stessa.

La cessazione del rapporto di lavoro o la cessazione dell'incarico di amministratore che dovesse verificarsi rispetto al componente dell'Organismo di Vigilanza comporta anche la decadenza da tale ultima carica.

L'Organismo di Vigilanza potrà giovare inoltre, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità. Tale facoltà consente all'Organismo di Vigilanza di assicurare un elevato livello di professionalità e la necessaria continuità di azione.

A tal fine l'Organo Amministrativo assegna, ogni anno, un fondo di dotazione all'Organismo di Vigilanza tenuto conto delle richieste di quest'ultimo che dovranno essere formalmente presentate all'Organo Amministrativo.

L'assegnazione del fondo di dotazione permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal d.lgs. 231/01. In caso di necessità, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere all'Organo Amministrativo di disporre anche di cifre superiori, dandone adeguata rendicontazione successiva.

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza, la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Organo Amministrativo e sentito il Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale l'omessa redazione della relazione informativa all'Organo Amministrativo sull'attività svolta;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, allo stesso addebitabile – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), d.lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del d.lgs. 231/01 ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, l'Organo Amministrativo potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim* oppure, disporre senza indugio, la revoca e la nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- verificare l'effettiva idoneità del Modello e dei protocolli esistenti a prevenire la commissione dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001;
- curare, sviluppare e promuovere, in collaborazione con le funzioni aziendali interessate, il costante aggiornamento del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso, suggerendo, ove necessario, all'organo dirigente gli aggiornamenti necessari;
- mantenere i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza verso l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale;
- compiere verifiche ed ispezioni al fine di accertare eventuali violazioni del Modello;
- elaborare un programma di vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, sulle attività a rischio;
- assicurare l'attuazione del programma di vigilanza anche attraverso la calendarizzazione delle attività;
- assicurare l'elaborazione della reportistica sulle risultanze degli interventi effettuati;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
- definire e promuovere le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché della formazione del personale e della sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- predisporre un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione e raccolta di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01;
- formulare la previsione di spesa per lo svolgimento della propria attività da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (eventuali spese straordinarie, non contemplate nel documento previsionale, dovranno essere parimenti sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione);
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari.

3.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi e Whistleblowing

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, in merito ad atti, comportamenti o eventi che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del d.lgs. 231/01.

Ciascun Destinatario del presente Modello è tenuto a segnalare eventuali violazioni o sospetti di violazione del Codice Etico o dei principi di controllo previsti nel Modello stesso (c.d. "segnalazioni"). Valgono, in proposito, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative: i) alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati richiamati dal d.lgs. 231/01; ii) a “pratiche” non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società; iii) comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello;
- il dipendente che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero, qualora la segnalazione non dia esito o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, riferire direttamente all’Organismo di Vigilanza;
- la Società informa tutti i Destinatari degli obblighi di segnalazione e delle modalità di comunicazione;
- l’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

Inoltre, sono trasmesse all’OdV ai sensi della L. n. 179 del 2017 (c.d. “Whistleblowing”) segnalazioni, a tutela dell’integrità dell’ente, - purché circostanziate - di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del MOGC di cui i soggetti di cui i soggetti indicati all’art. 5, co. 1, lett. a) e b) D.lgs. 231/01 siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

In tale ipotesi il perseguimento, da parte del dipendente che segnala illeciti, dell’interesse all’integrità dell’ente costituisce giusta causa di rivelazione del segreto professionale – art. 622 c.p.- nonché di violazione dell’obbligo di fedeltà all’imprenditore da parte del prestatore di lavoro – art. 2105 c.c.-, salvo che detta segnalazione sia stata effettuata mediante modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito.

Le segnalazioni aventi ad oggetto l’evidenza o il sospetto di violazione del Modello, nonché le segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti devono essere inviate attraverso posta interna riservata o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

odv@training4u.it

oppure indirizzate tramite posta ordinaria a:

Organismo di Vigilanza T4U C/O AGC avvocati Torino P.zza Carlo Emanuele II n. 13

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

L’OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle segnalazioni stesse, assicurando la riservatezza circa la loro identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o di terzi (si evidenzia come l’adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che hanno effettuato segnalazioni possa essere denunciata all’Ispettorato nazionale del lavoro dal segnalante o dall’organizzazione sindacale indicata dal medesimo – art. 6, co. 2 – ter D.lgs. 231/01 - e come eventuali misure ritorsive o discriminatorie – quali, ad esempio, il licenziamento o il mutamento di mansioni – debbano essere considerate giuridicamente nulle, ai sensi dell’art. 6, co. II quater, del D.lgs. 231/01).

L’OdV valuta le segnalazioni ricevute e l’opportunità di azioni conseguenti, ascoltando, se necessario, l’autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Devono essere tuttavia opportunamente sanzionati comportamenti volti esclusivamente a rallentare l’attività dell’OdV. La segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata, costituisce violazione del Modello ed è pertanto sanzionabile.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti (c.d. "informazioni"):

- 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 contemplati dal D.lgs. 231/01 e che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura proceda per i reati di cui al D.lgs. 231/01;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello Organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per ipotesi di reato presupposto;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati dagli Enti competenti (ad esempio: INAIL, GdF, INPS, NAS, ASL/ATS etc) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi quando la controparte sia un Ente o un Soggetto Pubblico e, alla loro conclusione, i relativi esiti
- i rapporti di audit inerenti aree e/o processi sensibili ai sensi del Decreto;
- le comunicazioni inerenti modifiche organizzative e societarie;
- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- anomalie o criticità riscontrate dai responsabili nello svolgimento delle attività sensibili per l'applicazione del D.lgs. 231/01.

In capo a ciascun Responsabile di primo livello della Società, in qualità di soggetto preposto alla completa e corretta adozione delle regole aziendali a presidio dei rischi individuati nei settori di sua competenza, è altresì previsto l'obbligo di:

- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, i dati e le informazioni da questi richieste o previste dal presente Modello;
- trasmettere all'Organismo di Vigilanza, su base periodica, specifica scheda di autovalutazione che attesti il rispetto, nell'ambito dei processi sensibili da questi gestiti, delle regole sancite dal Modello e segnali eventuali eccezioni o situazioni che richiedono un aggiornamento del Modello.

L'Organo Amministrativo dovrà dare informazione all'Organismo di Vigilanza in merito a qualsiasi delibera avente ad oggetto tematiche connesse al D.lgs. 231/2001.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio riservato (informatico o cartaceo) per un periodo di dieci anni.

L'accesso ai dati è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza ed a persone da questi delegate e autorizzate.

Il componente/i uscenti dell'Organismo di Vigilanza devono provvedere affinché il passaggio della gestione dell'archivio avvenga correttamente ai nuovi componenti.

3.4 Obblighi dell'Organismo di Vigilanza in materia di reporting

L'Organismo di Vigilanza assolve agli obblighi di reporting nei confronti degli organi societari secondo una duplice modalità:

- su base continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato;

- su base annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi societari di convocare autonomamente l'Organismo di Vigilanza.

Qualora l'Organismo di Vigilanza rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

Il *reporting* ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappa dei Processi Sensibili, ecc.);
- le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a TRAINING 4U, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri con gli organi cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza.

3.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio.

4 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di condotta imposte dal Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantirne l'effettività. La definizione di un sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Infatti, le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano determinare l'illecito e che l'Autorità Giudiziaria intenda perseguire tale illecito.

Il sistema sanzionatorio è ispirato ai principi di:

- proporzione, commisurando la sanzione applicata alla carica ricoperta dal responsabile dell'infrazione, all'infrazione stessa e all'impatto che questa comporta in termini di esposizione al rischio della Società;
- legalità: il sistema non può prescindere dal rispetto della legislazione vigente, in particolare dall'art. 2106 del Codice Civile (Sanzioni disciplinari), oltre che dai principi di tipicità e specificità;
- forma scritta e pubblicità;
- contestazione dell'illecito e contraddittorio con l'interessato.

La Società provvede a diffondere le presenti previsioni sanzionatorie con modalità che ne garantiscano la massima conoscibilità ed accessibilità da parte di ognuno ed applicherà le eventuali misure nel rispetto del principio del contraddittorio con il trasgressore – a cui è garantita ogni possibilità di difesa anche richiedendo

acquisizione/produzione di documenti ed audizioni di testimoni - solo dopo avergli esposto per iscritto e compiutamente gli esiti degli accertamenti, contestato in maniera chiara e precisa le asserite violazioni e verificato il contenuto della sua difesa.

Si precisa che per violazione / inosservanza del Modello, si intende:

- la violazione dei principi espressi dal Codice Etico che prevedono per lo più il divieto di condotte che sono direttamente sanzionate da norme penali conoscibili da chiunque;
- la violazione di quanto previsto dal Modello organizzativo e dalla normativa aziendale interna cui lo stesso rinvia;
- qualsiasi violazione degli obblighi informativi verso l'OdV, da parte di soggetti apicali e personale operante nella Società. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione totale o parziale o l'invio non veritiero di documenti, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV ovvero previste dal Modello o dalla normativa aziendale interna;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, co. II bis lett. d), del D.lgs. 231/01, l'inosservanza delle misure di tutela del segnalante o eventuali forme di abuso della procedura di "whistleblowing", quali le segnalazioni manifestamente infondate effettuate con dolo o colpa grave ed ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto in oggetto;
- la mancata partecipazione ai corsi di formazione in materia di D.Lgs. n. 231/2001;
- la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello;
- la violazione di qualsiasi normativa interna e di legge di riferimento ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- ogni inadempimento tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società;
- con riferimento ai soggetti in posizione apicale, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza di cui all'art. 7 c. 1 d.lgs. 231/2001 ovvero il mancato tempestivo intervento per eliminare violazioni del Modello e/o impedire la realizzazione dei reati presupposto;
- con riferimento agli Amministratori della Società, la "non curanza" delle proposte di aggiornamento del Modello, avanzate dall'OdV; per "non curanza" si intende la mancata trattazione della informativa sull'aggiornamento entro i tre mesi successivi alla segnalazione stessa.

Ai soli fini delle violazioni rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001, si intende per:

- violazione lieve/mancanza lieve: ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'ente stesso;
- violazione grave /mancanza grave: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/01;
- violazione gravissima: ogni violazione di una o più regole o principi previsti nel Modello, nel Codice Etico e nella normativa aziendale interna, tra cui gli obblighi informativi all'OdV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal D.lgs n. 231/2001 e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione dell'irregolarità (lieve, grave o gravissima) dovranno essere considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione (ad es. l'aver realizzato la violazione mediante azione o omissione, mediante unica condotta o con condotte reiterate);

- il grado di prossimità con il reato presupposto (se trattasi cioè di violazione formale o comportamento tale da esporre l'ente al rischio di applicazione di sanzioni o misure cautelari);
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- l'eventuale recidiva nella commissione degli illeciti disciplinari;
- posizione del soggetto rispetto all'ente (se interno o esterno e, in tal caso, se in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione) e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- effetto che l'illecito ha prodotto sul rapporto fiduciario con la Società;
- il comportamento antecedente o successivo alla violazione (ad es. l'essersi attivati per neutralizzare gli sviluppi negativi della condotta);
- Livello di responsabilità/ autonomia altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare (se ad esempio si tratta di violazione conseguente a decisione ponderata, da assumere in tempi rapidi, o in condizione di urgenza, previa consultazione o meno di altri).

4.2 Il sistema disciplinare nei confronti di quadri ed impiegati

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare da parte dei dipendenti soggetti ai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 "Sanzioni Disciplinari" della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui alla sezione "provvedimenti disciplinari" del CCNL applicabile e dello Statuto dei Lavoratori.

Per i dipendenti tali provvedimenti sono i seguenti:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa;
4. sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
5. licenziamento

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001, la violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello, l'adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, l'omissione delle informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, l'omesso svolgimento dei controlli prescritti, la violazione degli obblighi di documentazione, l'ostacolo o l'elusione dei controlli dell'OdV.

In particolare si incorre nel provvedimento del rimprovero verbale per:

- lieve inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- lieve negligenza nell'espletamento del lavoro;
- violazione lieve di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nel provvedimento del rimprovero scritto per:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;

- negligenza non grave nell'espletamento del lavoro;
- recidiva delle infrazioni di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nel provvedimento della multa per:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Società, quando non ricorrano i casi previsti per la sospensione o il licenziamento;
- inosservanza dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza nell'espletamento del lavoro;
- recidiva delle infrazioni di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico.

Si incorre nella sospensione dal servizio e dal trattamento economico per:

- mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- inosservanza, ripetuta o di una certa gravità, dei doveri stabiliti dal contratto o delle istruzioni impartite dai superiori;
- negligenza di una certa gravità nell'espletamento del lavoro;
- inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dalla Società;
- grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società.

Si incorre nel provvedimento del licenziamento per giustificato motivo per:

- violazione delle norme contrattuali o dei doveri inerenti alla sfera disciplinare, alle direttive dell'azienda, al rendimento nel lavoro, tale da con figurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi relativi;
- notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa.

Si incorre nel licenziamento per giusta causa per:

- mancanza di gravità tale (o per la doloosità del fatto, o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività, o per la sua particolare natura) da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le previsioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, tra cui:

- l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, salvo che per il richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

- l'obbligo di motivare al dipendente e di comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni concernenti il presente Modello, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, alla dirigenza di TRAINING 4U

Il sistema disciplinare, inclusa la sua concreta applicazione, viene continuamente monitorato dalla Direzione Personale e dall'Ufficio legale con il supporto, qualora necessario, dell'Organismo di Vigilanza.

In presenza di una segnalazione, proveniente dal Responsabile del soggetto autore della violazione, dall'Ufficio Legale, deputato alla gestione dei reclami della clientela, direttamente dai clienti, ovvero da canali alternativi, l'Ufficio Legale valuta tempestivamente la stessa, acquisendo dal segnalatore, qualora ritenuto necessario, ulteriori dettagli e/o approfondimenti.

Anche a seguito di un confronto con la Direzione Risorse Umane ed eventualmente con consulenti esterni, l'Ufficio Legale invia al dipendente una dettagliata contestazione ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

In adempimento a quanto previsto dalla legge, l'Ufficio Legale resta in attesa delle giustificazioni o controdeduzioni del dipendente acconsentendo, qualora da quest'ultimo richiesto, ad un incontro con lo stesso eventualmente accompagnato per il diritto di difesa dal Rappresentante sindacale di riferimento ovvero dal proprio Legale.

Nel corso di tale incontro, l'Ufficio Legale può essere assistito dalla Funzione che ha curato l'istruttoria / indagine ovvero da un suo delegato.

A conclusione dell'iter sopra descritto, l'Ufficio Legale, ravvisandone i presupposti, propone la sanzione da applicare al Consiglio di Amministrazione.

Una volta decisa la tipologia di sanzione da applicare l'Ad/Direzione Risorse Umane, avvalendosi dell'eventuale collaborazione dell'Ufficio Legale e qualora attivati degli Studi Legali esterni, invia al dipendente la relativa lettera di comunicazione della sanzione, alla quale nei casi di "sospensione dal servizio e dalla retribuzione", trascorsi venti giorni dalla prima, seguirà una seconda lettera con cui vengono comunicate le date del periodo di sospensione.

Il processo di gestione dei provvedimenti disciplinari a carico dei lavoratori subordinati è oggetto di un'adeguata informativa periodicamente rivolta all'Organismo di Vigilanza a cura della Direzione Risorse Umane.

4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti, qualsiasi inosservanza del Modello da parte dei Dirigenti, così come da parte di Amministratori, Sindaci e dipendenti, configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.) e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

A titolo esemplificativo costituiscono infrazioni la commissione (anche sotto forma di tentativo) di qualsiasi illecito penale di rilevanza ai sensi del d.lgs. 231/2001, la mancata vigilanza sui sottoposti circa il rispetto del Modello e delle regole da esso richiamate; l'inadempimento degli obblighi di segnalazione e informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza; la tolleranza od omessa segnalazione di irregolarità commessa da altri prestatori di lavoro o partner della Società.

In ogni caso se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nella risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, nei confronti dei Dirigenti sono previste le seguenti sanzioni:

- il rimprovero verbale, laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configuri lieve irregolarità;

- il rimprovero scritto, nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, nel caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico quando, da tale violazione, non derivi pregiudizio alla normale attività della Società;
- licenziamento per giustificato motivo, nel caso di notevole inadempimento di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello o dal Codice Etico che determini un danno patrimoniale alla Società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo in ordine alla gestione corrente dell'attività di impresa;
- licenziamento per giusta causa, qualora la violazione di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Relativamente alle modalità di gestione delle contestazioni inerenti il comportamento ovvero l'operato dei Dirigenti, valgono le medesime disposizioni descritte al riguardo nel precedente paragrafo con riferimento ai lavoratori subordinati, salvo il caso in cui il dirigente ricopra la carica di amministratore, prevalendo in tale ipotesi il procedimento previsto per gli amministratori di cui al paragrafo che segue.

Le sanzioni previste dalla Società per i propri dirigenti nel caso di violazioni del Modello costituiscono un sistema distinto e autonomo rispetto alle sanzioni previste dalla normativa vigente. Pertanto, il dirigente all'atto della nomina si impegna contrattualmente a rispettare le previsioni del Modello e a soggiacere alle sanzioni ivi stabilite ("sanzioni convenzionali"). L'approvazione del presente Modello da parte dei dirigenti equivale all'obbligo di rispetto del medesimo in ogni sua parte, comprese le misure sanzionatorie ivi richiamate e previste.

4.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In ossequio all'art. 6, comma 2 lett. e) del d.lgs. 231/2001 – a parte l'eventuale esercizio (sempre esperibile) dell'azione di responsabilità risarcitoria – le misure (con espressa finalità sanzionatoria) applicabili agli amministratori della Società, in base ai criteri già menzionati nei precedenti paragrafi, sono individuate nelle seguenti:

- censura/riciamo formale;
- multa, da un minimo di €/euro 1.000,00= ad un massimo di €/euro 10.000,00= da devolversi ad apposito fondo per la formazione del personale della SOCIETA' ;
- la revoca di deleghe operative, in particolare, di quelle il cui (in)adempimento risulti (direttamente o indirettamente) connesso alla violazione in concreto accertata;
- la revoca dalla carica.

L'OdV, accertata la violazione del MOGC (da intendersi comprensivo del Codice Etico e dei protocolli prevenzionali richiamati nelle parti speciali) da parte di un amministratore, ne dà comunicazione tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, nelle persone del Presidente, se non direttamente coinvolto, ovvero, se coinvolto, al più anziano tra gli amministratori e al Presidente del Collegio Sindacale.

La relazione dell'OdV contiene:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il membro indicato dall'OdV per un'adunanza del Consiglio, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione del Consiglio di Amministrazione avviene con le modalità previste dallo Statuto, è effettuata per iscritto e contiene:

- l'indicazione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- la data dell'adunanza;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

In occasione dell'adunanza del Consiglio di Amministrazione, a cui è invitato a partecipare anche l'OdV, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate, nonché l'eventuale espletamento di ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, sentito il Collegio Sindacale e l'OdV, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

La competenza ad applicare le misure nei confronti degli Amministratori della Società spetta:

- per quanto concerne la "censura", la "multa" e la "revoca delle deleghe", al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, con deliberazione presa a maggioranza dei suoi componenti e con astensione obbligatoria da parte del consigliere incolpato, a carico del quale sia stata accertata la violazione; a tale fine l'OdV ed il Collegio Sindacale potranno chiedere formalmente al Consiglio di Amministrazione di riunirsi ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti del consigliere a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di misura sanzionatoria;

- per la "revoca dalla carica" all'Assemblea Ordinaria; a tale fine l'Organo Amministrativo ed il Collegio Sindacale potranno procedere alla convocazione dell'Assemblea Ordinaria – anche su istanza dell'OdV -, nei termini statutariamente previsti, ponendo all'ordine del giorno l'apertura del procedimento sanzionatorio nei confronti dell'Amministratore, a carico del quale sia stata accertata la violazione/infrazione passibile di essere sanzionata nei termini sopra indicati; l'Assemblea, qualora ravvisi la non manifesta infondatezza dell'addebito, provvederà ad assegnare all'Amministratore incolpato un congruo termine a difesa, all'esito del quale potrà deliberare la sanzione ritenuta più adeguata.

La misura/sanzione della "revoca dalla carica", è applicata alla stregua del combinato disposto degli articoli 2475 e 2383 Cod. Civ. Si applicano le norme civilistiche per la sostituzione del consigliere.

Qualora l'Amministratore a carico del quale sia stata accertata la responsabilità dovuta alla violazione del presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico (integrativa o meno degli estremi di un reato consumato e/o tentato), sia legato alla Società anche da un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale, prevarranno sempre le misure di cui sopra sulle eventuali sanzioni di stretta pertinenza disciplinare legate al rapporto di lavoro, in virtù del rapporto organico intrattenuto con la Società.

4.5 Misure nei confronti dei Sindaci

L'OdV, accertata la violazione del presente Modello Organizzativo e/o Codice Etico (integrativa o meno degli estremi di un reato consumato e/o tentato), da parte di un sindaco, ne dà comunicazione tramite relazione scritta al Consiglio di Amministrazione, in persona del Presidente ed al Collegio Sindacale, in persona del Presidente, se non direttamente coinvolto, ovvero, se coinvolto, al sindaco effettivo più anziano.

Relativamente al sistema sanzionatorio adottato dalla Società nei confronti dei Sindaci, trovano applicazione, con i dovuti adattamenti, le sanzioni e il procedimento disciplinare previsti per gli amministratori descritto al paragrafo che precede, valendo le medesime considerazioni effettuate con riferimento alla natura "convenzionale" delle sanzioni previste. Pertanto all'atto dell'accettazione dell'incarico, viene richiesto l'impegno a rispettare le disposizioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico, con le conseguenti sanzioni in caso di inadempimento.

Resta ferma la possibilità di ricorrere alle sanzioni previste dalla Legge, convocando ad esempio l'Assemblea dei Soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge (ad es.: in presenza di un procedimento penale a carico del Sindaco in relazione a reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001). Il Consiglio di Amministrazione può revocare immediatamente dal mandato il Sindaco inadempiente ex art. 2400, co. 2, c.c. ("Nomina e cessazione dall'ufficio del Collegio Sindacale") nell'attesa delle misure deliberate dall'Assemblea dei soci. Nel caso di gravi violazioni commesse da Sindaci iscritti nel registro dei revisori contabili a norma dell'art. 2397 c.c. ("Composizione del Collegio"), la Società provvederà altresì alla segnalazione agli Organi Competenti alla tenuta del relativo Albo.

In ogni caso all'OdV deve essere data informativa della conclusione del procedimento e del tipo di sanzione irrogata.

4.6 Misure nei confronti di soggetti esterni

Ogni violazione del Modello o del Codice Etico da parte di soggetti terzi con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata in applicazione di specifiche clausole contrattuali con cui si prevede l'impegno della controparte commerciale a rispettare i contenuti dei documenti in analisi e a segnalare tempestivamente qualsiasi anomalia eventualmente riscontrata in ambito di compliance al D.Lgs. n. 231/2001, pena la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile, ovvero l'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, ovvero la sospensione dell'esecuzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento censurabile derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento – nei contratti – di specifiche clausole che (i) diano atto della conoscenza del Decreto e del Codice Etico; (ii) richiedano l'assunzione di un impegno ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso); (iii) disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni contenute nella citata clausola ovvero una dichiarazione unilaterale, da parte del terzo o del collaboratore, circa la conoscenza del Decreto e del Codice Etico di TRAINING 4U e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni degli stessi.

Compete all'Organismo di Vigilanza valutare l'idoneità delle misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti terzi (afferenti le ipotesi di reato previste dal Decreto) e di segnalare al Consiglio di Amministrazione il loro eventuale aggiornamento.

Le sanzioni per l'inosservanza del Modello, il cui rispetto è inserito negli obblighi contrattuali, in base alla gravità della violazione contestata potranno essere costituite dalla diffida al puntuale rispetto del Modello, dall'applicazione di una penale, dalla risoluzione del relativo contratto, dall'esercizio della facoltà di recesso anche senza preavviso dal rapporto stesso, dalla sospensione dell'esecuzione del contratto.

5.7. Misure nei confronti dell'OdV

Per i provvedimenti nei confronti dei membri dell'OdV, si rimanda alla disciplina di revoca dall'incarico dettata per gli stessi (v. paragrafo 4.1)

5 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Premessa

TRAINING 4U, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso, oltre che di quelli del Codice Etico, all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Società è estendere la comunicazione dei principi del Modello e del Codice Etico non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dalla funzione competente per la formazione dei lavoratori che identifica, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, la migliore modalità di fruizione di tali servizi.

L'attività di comunicazione e formazione (ivi compreso il piano di formazione) è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza che potrà proporre eventuali integrazioni ritenute utili.

5.2 Formazione ed informazione del personale dipendente

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, è obiettivo di TRAINING 4U garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di comportamento ivi contenute.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con il responsabile della funzione delegata a gestire le Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.lgs. 231/2001 è destinata a tutti i dipendenti della Società che operano nell'ambito dei Processi Sensibili.

All'Organismo di Vigilanza è demandato altresì il controllo circa la qualità dei contenuti dei programmi di formazione così come sopra descritti.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria e il controllo circa l'effettiva frequenza è demandata all'Organismo di Vigilanza.

Sarà inoltre previsto un refresh annuale sui contenuti del Codice di Condotta, del D.lgs. 231/2001 e del Modello.

5.3 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner sono informati sui contenuti del Codice di Condotta e del Modello secondo le modalità che TRAINING 4U ritiene più idonee.

5.4 Informazione agli Amministratori e ai Revisori

Il presente Modello viene consegnato a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e al Sindaco, i quali si impegnano a rispettarlo.

6 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

6.1 Aggiornamento ed adeguamento

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- cambiamenti delle aree di business;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale.