



# MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

## EX D. LGS. 231/2001

### Parte Generale

**Tabella delle Revisioni**

<b>Indice Revisione</b>	<b>Data Emissione</b>	<b>Natura della modifica</b>
0	01/12/2016	Prima edizione del documento
1	31/01/2018	Modifiche a catalogo reati presupposto. Modifiche al sistema disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2-bis, lett. d) del D. Lgs. 231/01. Modifiche al cap. 6 a seguito di modifiche introdotte al D. Lgs. 231/01 (comma 2-bis dell'art. 5)
2	02/10/2018	Integrazione del MOG a seguito di acquisizione società Performa srl.
3	22/03/2019	Modifiche organizzazione e sede legale
4	12/09/2019	Modifiche organizzazione per spin off Servizi informatici. Aggiornamento catalogo reati D. Lgs. 231/01
5	20/01/2020	Modifica indirizzo sede operativa accreditata. Aggiornamento catalogo reati D. Lgs. 231/01
6	09/10/2020	Aggiornamento ragione sociale, cap. 4.1 e 5.3
7	04/11/2021	Aggiornamento sedi e organigramma, cap. 4.1.3
<b>8</b>	<b>15/12/2022</b>	<b>Aggiornamento catalogo dei reati, delle sedi/organigramma e integrazione a seguito dell'adozione del manuale di sistema di gestione per la sicurezza dei dati personali "SGSDP"</b>

**GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



## 1 Sommario

1	Sommario.....	2
2	Introduzione.....	4
2.1	Generalità.....	4
2.2	Scopo e Campo di Applicazione .....	4
2.3	Organizzazione del documento.....	5
3	IL D. LGS. 231/01.....	5
3.1	Oggetto .....	5
3.2	Fattispecie di reato.....	6
3.3	Le Sanzioni.....	7
4	Principi ed etica aziendale .....	7
4.1	Profilo dell'azienda.....	7
4.1.1	Servizi di Formazione.....	8
4.1.2	Servizi di Consulenza .....	8
4.1.3	Sedi aziendali.....	10
4.1.4	<b>Il sistema di Governo Societario .....</b>	<b>10</b>
4.2	Codice Etico .....	10
4.3	Relazione tra il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione .....	10
5	Il Modello Organizzativo .....	11
5.1	Caratteristiche del Modello.....	11
5.2	Adozione del Modello .....	11
5.3	Struttura del Modello.....	12
5.4	Attuazione, Modifiche ed Integrazioni del Modello.....	12
5.5	<b>Destinatari del modello .....</b>	<b>13</b>
5.6	Regole generali di controllo .....	13
6	L'Organismo di Vigilanza .....	13
6.1	Generalità.....	13
6.2	Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	14
6.3	Budget di funzionamento.....	15
6.4	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	16
6.4.1	Indipendenza .....	16
6.4.2	Professionalità.....	16
6.4.3	Autonomia nei poteri di iniziative e controllo .....	16
6.4.4	Continuità di azione e mantenimento del Modello .....	16
6.4.5	Conduzione di audit interni ed acquisizione informazioni .....	16
6.5	Composizione.....	17
6.6	Ineleggibilità, sostituzione e durata in carica.....	17
6.7	Revoca, rinuncia e dimissioni .....	18
6.8	Periodicità e modalità di convocazione.....	18
6.9	Modalità di svolgimento delle riunioni .....	18
6.10	Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza .....	18
6.11	Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	20
6.12	Clausola Generale .....	20
6.13	Tipologia dei controlli da effettuare.....	20
7	Il Sistema Disciplinare .....	21
7.1	Finalità del Sistema Disciplinare.....	21
7.1.1	Esempi di Violazioni del Modello.....	21
7.1.2	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni: .....	21
7.2	Misure verso i dipendenti .....	22
7.2.1	Violazioni .....	22
7.2.2	Sanzioni .....	23

### GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



# MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

ai sensi del D. Lgs. 231/01

## PARTE GENERALE

**MOG-PG**

Rev. 8 del 15/12/22

Pag. 3 di 27

7.3	Misure verso i Responsabili di funzione .....	24
7.3.1	Violazioni .....	24
7.3.2	Sanzioni .....	24
7.4	Misure verso collaboratori esterni .....	25
7.4.1	Violazioni .....	25
7.5	Misure verso i vertici aziendali .....	26
7.5.1	Violazioni .....	26
8	Formazione, Comunicazione e Diffusione .....	26
8.1	Generalità .....	26
8.2	Comunicazione verso l'Interno .....	27
8.2.1	Comunicazione generale .....	27
8.2.2	Formazione e comunicazione specifica .....	27
8.3	Diffusione verso l'Esterno .....	27

---

### GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 – 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto – Corso Resina 283 – 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 – 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



## 2 Introduzione

GruppoFormazione srl ha deciso di adottare il presente Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) così come previsto dal D. Lgs. 8 Giugno 2001, numero 231, che ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa, ma di fatto penale, a carico delle società per alcune specifiche tipologie di reati.

Il presente Modello di Organizzazione è aggiornato in relazione agli interventi legislativi succedutisi negli anni, che hanno via via ampliato la categoria dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01 e rappresenta un chiaro segnale della volontà aziendale di creare un sistema orientato alla di trasparenza ed al senso di responsabilità sia nei rapporti interni che nei rapporti inerenti al mondo esterno.

### 2.1 Generalità

Il D. Lgs. 8 Giugno 2001 numero 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000 numero 300 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli Enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che abbia realizzato materialmente il fatto illecito.

L’ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti e in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore della legge, non pativano conseguenze a seguito della realizzazione di reati commessi, con interesse e/o vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti, stante il principio di personalità della responsabilità penale.

L’articolo 6 del provvedimento legislativo, prevede tuttavia una forma di esonero da responsabilità dell’Ente qualora si dimostri, nell’ambito di un procedimento penale conseguente ad uno dei reati richiamati, di aver adottato ed efficacemente attuato, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Il sistema contempla, quindi, l’istituzione di un organo di controllo (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sull’efficacia reale del MOG.

La mancata adozione del MOG non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone l’Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti. Ciò posto, nonostante la sostanziale facoltatività dell’adozione di un modello siffatto, la stessa diviene obbligatoria sia per beneficiare dell’esimente, sia per rafforzare l’opera di tutela dei soci, dei dipendenti, degli amministratori e, più in generale, di tutti coloro che a vario titolo possano essere interessati alle attività dell’Ente.

GruppoFormazione srl è particolarmente attenta, infatti, al comportamento di tutti i soggetti che a vario titolo entrano in contatto con la realtà aziendale e fa affidamento sulla completa applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello organizzativo.

### 2.2 Scopo e Campo di Applicazione

Il presente documento costituisce e descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione per la prevenzione dei reati previsti nel D. Lgs. 231/01 e s.m.i.

Il Modello così concepito, consente:

- di rendere compatibile il sistema di governance aziendale già in essere;
- di integrarsi altri sistemi di gestione quale ad esempio il Sistema di Gestione per la Qualità secondo lo standard ISO 9001:2015.

Le prescrizioni contenute nel MOG si applicano a tutti i dipendenti ed ai collaboratori aziendali che, a qualsiasi titolo, siano partecipi delle attività aziendali. Inoltre si applicano nei confronti di clienti, fornitori e parti terze in genere.

---

#### GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 – 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto – Corso Resina 283 – 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 – 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



Infatti, in virtù del D. Lgs. 231/01, 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso (cd. soggetti in posizione apicale ex articolo 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cd. soggetti sottoposti all'altrui direzione ex articolo 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01).

L'azienda non risponde, per espressa previsione normativa (articolo 5, comma 2 del D. Lgs. 231/01) se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **2.3 Organizzazione del documento**

Il presente documento è organizzato come segue:

- Una parte introduttiva che definisce scopo e campo di applicazione del documento.
- Una parte centrale che costituisce il corpo del documento in cui si riportano:
  - Gli elementi costitutivi del D. Lgs. 231/01
  - I principi etici, specificamente descritti nel Codice Etico aziendale.
  - La descrizione del Modello Organizzativo e di Gestione
  - L'Organismo di Vigilanza
  - Il sistema disciplinare
  - Le modalità di formazione, comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo.

## **3 IL D. LGS. 231/01**

### **3.1 Oggetto**

Con il D. Lgs. numero 231 dell'8 Giugno del 2001 denominato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" trova ingresso nel nostro ordinamento il principio giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, allorché specifici reati siano commessi da "soggetti apicali", dirigenti, dipendenti o terzi mandatari e sempre che siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso.

La responsabilità così individuata si aggiunge a quella dell'agente materiale del reato.

L'esonero della responsabilità dell'Ente, passa attraverso il giudizio di idoneità del sistema interno di organizzazione e controlli, che il giudice è chiamato ad esprimere in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

È del tutto evidente, che la formulazione dei Modelli di Organizzazione dell'attività dell'organo di controllo deve porsi come obiettivo l'esito positivo di tale giudizio di idoneità.

Proprio in funzione di questa esigenza primaria, il Modello Organizzativo adottato da GruppoFormazione srl prende le mosse dalle linee guida emanate da Confindustria, unitamente alle Linee guida emanate dalla Regione Veneto per la soddisfazione del requisito 1.1.1 ("Adozione modello D. Lgs. 231/01") del modello di accreditamento ex D.G.R. 2120/2015 per gli Organismi di Formazione accreditati.

Il percorso indicato da queste linee guida per l'elaborazione del Modello Organizzativo può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- a) Individuazione delle attività e dei processi a rischio (area contabile, area fiscale ecc.)

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



- b) Individuazione dei potenziali rischi di commissione dei reati previsti dalla normativa nell'interesse o a vantaggio dell'azienda.
- c) Creazione di un Organismo di Vigilanza (OdV) a diretto contatto con il vertice aziendale, ma dotato di sufficiente autonomia operativa e di giudizio.
- d) Definizione delle aree di responsabilità.
- e) Definizione di procedure interne atte a gestire le attività a rischio in modo da controllare e prevenire possibili commissioni di illeciti.
- f) Definizione di adeguati sistemi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.
- g) Definizione di un idoneo budget per l'operatività annuale dell'Organismo di Vigilanza
- h) Predisposizione di un Codice Etico aziendale.
- i) Previsione di un sistema disciplinare e sanzionatorio in caso di inottemperanza al presente Modello Organizzativo.

I punti sopra evidenziati, una volta realizzati determineranno l'ottimizzazione del sistema di gestione interna dell'azienda e renderanno alquanto difficoltosa la commissione di reati, se non attraverso il compimento di attività non prevedibili di elusione delle procedure; inoltre potranno contribuire ad esimere la società dalla responsabilità ex D. Lgs. 231/01.

### **3.2 Fattispecie di reato**

Le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/01, che possono configurare la responsabilità amministrativa a carico di un Ente (la parte degli illeciti che potrebbe commettere GruppoFormazione srl sarà trattata in maniera più approfondita nella Parte Speciale del Modello Organizzativo inerente ai reati), sono quelle comprese nelle seguenti categorie:

- 1) Reati previsti dall'art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.
- 2) Reati previsti dall'art. 24 bis: responsabilità amministrativa degli enti relativamente a "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" (c.d. cyber crimes), in coerenza con i profondi cambiamenti dipendenti dalla tecnologia digitale e dalla sua rapida evoluzione.
- 3) Reati previsti dall'art. 24 ter: delitti di criminalità organizzata
- 4) Reati previsti dall'art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.
- 5) Reati previsti dall'art. 25 bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo.
- 6) Reati previsti dall'art. 25 bis-1: delitti contro l'industria e il commercio
- 7) Reati previsti dall'art. 25 ter: reati societari.
- 8) Reati previsti dall'art. 25 quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- 9) Reati previsti dall'art. 25 quater-1: pratiche di mutilazioni di organi genitali femminili.
- 10) Reati previsti dall'art. 25 quinquies; delitti contro la personalità individuale.
- 11) Reati previsti dall'art. 25 sexies: abusi di mercato.
- 12) Reati previsti dall'art. 10 L. 16/3/2006 n. 146: reati transnazionali.
- 13) Reati previsti dall'art. 25 septies: omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- 14) Reati previsti dall'art. 25 octies: Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- 15) Reati previsti dall'art 25 octies 1: delitti in materia di pagamento diversi dai contanti.
- 16) Reati previsti dall'art. 25 novies in materia di violazione del diritto di autore (richiamando alcuni reati previsti e disciplinati nella Legge 633/1941).

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



- 17) Reati previsti dall'art. 25-decies in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- 18) Reati previsti dall'art. 25-undecies in materia ambientale
- 19) Reati previsti dall'art. 25-duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- 20) Reati previsti dall'art. 25-terdecies: razzismo e xenofobia
- 21) Reati previsti dall'art. 25-quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- 22) Reati previsti dall'art. 25- quinquiesdecies: Reati tributari
- 23) Reati previsti dall'articolo 25 sexiesdecies-: Contrabbando.
- 24) Reati previsti dall'art 25septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale.
- 25) Reati previsti dall'art 25 duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Qualora a commettere il reato sia un soggetto funzionalmente collegato all'azienda, la stessa può rispondere anche di reati da questi commessi all'estero ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 231/01.

### **3.3 Le Sanzioni**

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- Sanzioni pecuniarie;
- Sanzioni interdittive;
- Confisca;
- Pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive concernono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; ·
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi; ·
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

## **4 Principi ed etica aziendale**

### **4.1 Profilo dell'azienda**

GruppoFormazione srl è una società di consulenza e di formazione il cui team di persone ed esperti si occupa di soddisfare i Clienti per molteplici esigenze aziendali. Nasce nel 2009 dall'esperienza decennale dei soci e fonda il suo valore sullo sviluppo del lavoro in team. Nel luglio 2018 GruppoFormazione srl ha acquisito la società Performa srl, risultando di conseguenza l'accreditata presso la Regione Veneto per i seguenti ambiti:

- Formazione continua
- Formazione superiore
- Servizi al lavoro

GruppoFormazione srl si rivolge ad ogni tipologia di Cliente, dal singolo libero professionista alle grandi aziende strutturate.

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 – 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto – Corso Resina 283 – 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 – 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



GruppoFormazione srl è un'azienda certificata UNI EN ISO 9001:2015 nei settori di accreditamento EA 37 e 35<sup>1</sup> con scopo di certificazione *“Progettazione ed erogazione di percorsi formativi in aula, outdoor, action-learning; organizzazione e gestione di percorsi formativi finanziati e non per utenza occupata e inoccupata. Consulenza per il reperimento di fondi di investimento.”*. Certificati n. IT16/0244.00 e IT16/0244.01 emessi dall'ente di certificazione SGS ITALIA spa.

GruppoFormazione srl eroga i servizi illustrati nei capitoli successivi.

#### **4.1.1 Servizi di Formazione**

GruppoFormazione srl è specializzata nel fornire alle aziende soluzioni formative personalizzate e di elevata qualità attraverso:

- l'analisi preliminare della realtà aziendale, al fine di individuare aree critiche e di miglioramento;
- la mappatura dei fabbisogni formativi delle aziende;
- la progettazione delle attività di formazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi risultanti dall'analisi dei fabbisogni;
- il coordinamento e monitoraggio di Piani Formativi professionali e la valutazione competenze acquisite;
- l'erogazione di docenza avvalendosi di esperti di settore di comprovata esperienza e competenza professionale e delle più efficaci metodologie formative, al fine di rispondere alle specifiche esigenze formative aziendali;

Forte dell'esperienza maturata in azienda GruppoFormazione srl organizza direttamente presso la propria sede corsi per i privati atti a sviluppare le abilità e le competenze personali, spendibili nella vita privata e fondamentali per affrontare le richieste provenienti dal mercato del lavoro.

La proposta formativa offerta da GruppoFormazione srl è relativa alle seguenti aree:

- INFORMATICA
- AMMINISTRAZIONE - FINANZA - CONTROLLO
- MARKETING e COMMERCIALE
- COMUNICAZIONE
- RISORSE UMANE
- SICUREZZA - QUALITA' - AMBIENTE
- SOCIAL MEDIA

#### **4.1.2 Servizi di Consulenza**

Uno staff altamente specializzato e qualificato con esperienza maturata in ambito manageriale e direzionale: un supporto indispensabile per l'identificazione di nuove opportunità e il relativo studio di interventi e azioni di miglioramento all'interno dell'azienda Cliente, questa è una delle missioni di GruppoFormazione srl.

GruppoFormazione srl offre ai propri Clienti consulenza sulle seguenti tematiche:

- Gestione ed organizzazione del potenziale umano in azienda
- Reclutamento e selezione del personale
- Ricerca e gestione delle opportunità agevolative offerte dalla Formazione Finanziata

<sup>1</sup> Leggenda settori di accreditamento:

- 37 Istruzione
- 35 Altri servizi





- Marketing tradizionale, sociale ed esperienziale
- Tecniche di vendita
- Qualità e ambiente
- Implementazione e gestione della sicurezza in azienda
- Gestione amministrativa e contabile
- Finanza e controllo

La formazione finanziata che rappresenta per l'Azienda l'opportunità di formare i propri dipendenti, in un'ottica di crescita e sviluppo competitivo.

#### 4.1.2.1 *Gestione Fondi Interprofessionali*

Punti di forza di GruppoFormazione srl sono la consulenza e la formazione a costo zero per il Cliente, nel caso in cui l'azienda, privata o pubblica, sia aderente ad un fondo interprofessionale (Fondimpresa, Fondirigenti, Fondartigianato, Foragri, Forte, Fon.ter, Foncoop, Fart, Fonarcom, ecc).

L'iscrizione a tali fondi è completamente gratuita e consente di usufruire delle risorse economiche accantonate da utilizzare per la formazione e la consulenza. GruppoFormazione srl supporta l'azienda in tutte le pratiche di gestione.

Dopo una analisi dei bisogni dettagliata, i consulenti di GruppoFormazione srl seguono e coordinano l'attività amministrativa relativa al finanziamento individuato, accompagnando il Cliente dalla fase di progettazione a quella finale di rendicontazione.

Le principali attività svolte sono:

- Supporto per iscrizione al fondo interprofessionale
- Segnalazione apertura bandi ordinari e straordinari
- Redazione progetti per la partecipazione ai bandi aperti
- Erogazione della formazione attraverso la rete di docenti di GruppoFormazione srl
- Rendicontazione

#### 4.1.2.2 *Gestione finanziamenti Fondo Sociale Europeo (FSE)*

Analoga tipologia di attività viene svolta da GruppoFormazione srl per il supporto al Cliente per l'accesso e il conseguimento di finanziamenti regionali in ambito di FSE (Fondo Sociale Europeo).

In particolare, GruppoFormazione srl mantiene monitorata l'emissione di bandi da parte della Regione Veneto e, laddove verificati possibili interessi per i propri Clienti, provvede a supportarli per tutte le fasi dalla progettazione, alla presentazione del progetto nei termini e nelle modalità previste dai vari bandi, alla gestione operativa delle fasi di erogazione degli interventi di formazione, sino alla rendicontazione amministrativa.

#### 4.1.2.3 *Servizi al lavoro*

Con Legge regionale n. 3 del 13 marzo 2009 la Regione ha istituito l'elenco dei soggetti accreditati a svolgere servizi per il lavoro nel territorio regionale, con particolare riferimento alle attività di orientamento al lavoro, di incontro tra domanda e offerta di lavoro, di prevenzione della disoccupazione di lunga durata, di promozione dell'inserimento lavorativo degli svantaggiati, di supporto alla ricollocazione professionale.

L'accreditamento è il provvedimento mediante il quale la Regione del Veneto riconosce ad un Operatore pubblico o privato l'idoneità a erogare servizi al lavoro in ambito regionale, anche mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, nonché la partecipazione attiva alla rete dei servizi per il lavoro.

---

**GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



Per l'iscrizione nell'elenco regionale degli operatori accreditati è richiesto il possesso dei requisiti di natura giuridica e finanziaria, di capacità gestionali e logistiche, di competenze professionali e di esperienze maturate nel contesto regionale.

GruppoFormazione srl in qualità di operatore accreditato presso la Regione Veneto, garantisce i servizi, nelle seguenti aree di prestazione:

- a) informazione e accesso al sistema dei servizi al lavoro della Regione Veneto;
- b) mediazione per l'incontro domanda e offerta di lavoro e formazione professionale;
- c) progetto individuale e misure di accompagnamento al lavoro.

#### 4.1.3 Sedi aziendali

GruppoFormazione srl

opera presso le seguenti sedi:

- **Sede legale e operativa:** Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)
- **Sede operativa accreditata:** Viale del Lavoro, 37 (Ingresso da via Garbini, 1) 37135 Verona
- **Unità Locale:** Villa Campolieto – Corso Resina 283 80056 Ercolano (NA)
- **Unità Locale:** Via Torino 105 Mestre (VE) (Attuale sede secondaria di Strategie)

#### 4.1.4 Il sistema di Governo Societario

In conformità a quanto previsto dalla legislazione italiana in materia di società a responsabilità limitata l'organizzazione di GruppoFormazione S.r.l. è improntata a un modello di amministrazione e controllo di tipo tradizionale e si caratterizza per la presenza di:

- Un Amministratore Unico, incaricato di provvedere all'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società.
- L'Assemblea dei Soci che decide sulle materie riservate alla sua competenza dalla legge e da Statuto nonché sull'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili, sulla nomina dell'organo amministrativo (salvo il caso in cui l'amministrazione sia affidata a tutti i soci), e sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario.

## 4.2 Codice Etico

L'azienda ha ritenuto opportuno adottare un proprio Codice Etico (che costituisce allegato e parte integrante del Modello Organizzativo stesso) comprendente le linee di condotta alle quali si dovranno attenere i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti coloro che abbiano rapporti connessi con l'erogazione del servizio.

## 4.3 Relazione tra il Codice Etico ed il Modello di Organizzazione

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/01 è integrato con i principi e le disposizioni del Codice Etico aziendale. In tal modo è confermata l'unicità del sistema di governo dei processi di GruppoFormazione srl incentrato anche verso lo sviluppo di una cultura etica aziendale in piena sintonia con i principi di comportamento aziendali.

In particolare, il MOG qui definito permette di gestire l'esigenza di prevenire la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e dalla legge in generale per mezzo di regole e procedure specifiche.

Il Codice Etico, che è parte integrante del Modello Organizzativo, è uno strumento per la promozione e la diffusione di corretti comportamenti aziendali, con l'obiettivo di rafforzare e far rispettare ai dipendenti, ai collaboratori, ai soggetti in posizione apicale ed ai soggetti che intrattengono rapporti di lavoro con l'azienda,

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 – 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto – Corso Resina 283 – 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 – 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



l'insieme dei valori e delle regole di condotta, a presidio della reputazione e dell'immagine aziendale sul mercato.

## 5 Il Modello Organizzativo

### 5.1 Caratteristiche del Modello

Il D. Lgs. 231/01 (art. 6), prevede che il Modello Organizzativo e di Gestione sia strutturato in maniera tale da far sì che, per un verso si possa giungere alla sua concreta applicazione e per altro verso il cosiddetto "esimente" della responsabilità dell'ente possa essere addotto in caso di commissione dei reati. Per pervenire a questo risultato finale, si è proceduto ad effettuare:

- La mappatura dei rischi cioè l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare eventi pregiudizievoli nei riguardi dei reati presupposti dal D. Lgs. 231/01.
- La progettazione del Sistema di Controllo aziendale per contrastare o almeno ridurre efficacemente i rischi identificati;
- La previsione degli obblighi di informazione verso un Organismo di Vigilanza Interno;
- L'attività di controllo sistematico e periodico per far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga verificato dall'Organismo di Vigilanza;
- La definizione di un appropriato sistema disciplinare e sanzionatorio per colpire, nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, gli eventuali autori della violazione che abbiano agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello stesso.

Il Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01 si può, quindi, definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

### 5.2 Adozione del Modello

GruppoFormazione srl, attraverso la definizione e l'implementazione del presente Modello Organizzativo e di Gestione ex D. Lgs. 231/01, intende perseguire l'obiettivo di identificare i processi, le procedure e le prassi comportamentali affinché vengano assolte le finalità proprie del D. Lgs. 231/01 in funzione della prevenzione dei reati; il raggiungimento di tale obiettivo passa attraverso:

- La continua attività di sensibilizzazione e la corretta comunicazione nei riguardi di tutti i livelli aziendali.
- La costante messa in atto di azioni per l'attuazione concreta delle disposizioni del presente Modello di Organizzazione poste in essere direttamente dai responsabili delle funzioni aziendali.
- La messa a disposizione di chiare ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie mansioni.
- La previsione di un opportuno Organismo di Vigilanza con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza.
- L'analisi e la verifica diretta di tutta la documentazione prodotta, attestante le attività di monitoraggio effettuate.
- La definizione di compiti, autorità e mansioni.
- L'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, analizzando non solo quanto previsto dalle procedure in essere, ma direttamente i comportamenti e le prassi aziendali ed intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario, permettendo in tal guisa anche il periodico adeguamento del Modello stesso.

---

**GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



### 5.3 Struttura del Modello

Il presente Modello di Organizzazione e di Gestione è integrato nel sistema aziendale di gestione; esso è composto:

- dal Codice Etico aziendale,
- dalla presente Parte Generale (ovvero il presente documento che definisce i principi, le logiche e la struttura del modello con particolare riferimento all'Organismo di Vigilanza, alla formazione del personale e alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni stabilite dal Modello)
- da una Parte Speciale inerente alle diverse tipologie di reato considerate a rischio di eventuale commissione da parte del Personale aziendale (vedere, a tal proposito, la definizione di Personale aziendale riportata nel Codice Etico aziendale) ed in particolare:
  - i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione;
  - i reati in relazione al trattamento illecito dei dati / reati informatici;
  - i reati in relazione alla materia societaria;
  - i reati in tema di sicurezza e salute sul lavoro;
  - i reati contro la personalità individuale

Per la parte relativa ai reati di cui all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 (Salute e sicurezza sul lavoro), GruppoFormazione srl ha implementato una parte del proprio Modello in conformità all'art. 30 del D. Lgs. 81/08 secondo le procedure semplificate per le PMI previste dal DM 13/02/2014. Tali aspetti sono contenuti nell'allegato POS (Raccolta delle procedure operative di sicurezza) alla Parte Speciale. Per la parte invece relativa ai reati di trattamento illecito dei dati/reati informatici GruppoFormazione srl ha implementato una parte del proprio modello con il sistema di gestione per la sicurezza dei dati personali ed analisi del rischio "SGSDP".

Fanno inoltre parte del presente Modello Organizzativo i seguenti ulteriori strumenti:

- **Struttura Organizzativa:** si intende l'Organigramma Aziendale comunicato e diffuso a tutti che individua i livelli gerarchici ed indica i Responsabili di funzione;
- **Sistema di Governo dei Processi aziendali:** è comprensivo delle procedure aziendali direttamente riferibili a GruppoFormazione srl che costituisce il sistema di gestione aziendale per la qualità secondo lo standard ISO 9001:2015;
- **Deleghe e Procure:** attuate per permettere un'operatività più efficiente alle strutture interessate, dotando i responsabili di riferimento dei necessari poteri per lo svolgimento delle attività assegnate;
- **Disposizioni Operative:** emesse dall'Amministratore Unico in forma scritta e datata, per la regolamentazione di determinate operazioni, attività e/o processi aziendali, contenenti le disposizioni rivolte ai Responsabili di funzioni;
- **Documento di valutazione dei rischi (DVR)** per la sicurezza e salute dei lavoratori e le relative misure di prevenzione e protezione;
- **Documentazione relativa alla protezione dei dati personali** secondo quanto previsto dal Reg. UE n. 2016/679 (GDPR)

### 5.4 Attuazione, Modifiche ed Integrazioni del Modello

Ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lett. a, del D. Lgs. 231/01, l'adozione di un valido Modello di Organizzazione e di Gestione, così come le successive modifiche e integrazioni di esso, compete all'organo dirigente aziendale. Ciò significa che il presente documento, sarà soggetto a revisione periodica da parte dell'Amministratore Unico al fine di monitorare con continuità il corretto funzionamento del modello e la sua concreta applicazione da parte dei destinatari.

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



Il Modello potrà essere modificato, senza che ne sia alterata la funzione essenziale, sia in ragione di mutate esigenze aziendali, sia in presenza di nuove disposizioni legislative che vadano ad integrare o modificare quelle attuali sia sulla base dell'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza.

Tutte le modifiche ed integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate dall'Amministratore Unico all'Organismo di Vigilanza.

## **5.5 Destinatari del modello**

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello 231, ai sensi del Dlgs 231 i componenti degli organi sociali, i dipendenti di GruppoFormazione S.r.l. nonché Collaboratori in generale, Clienti, Fornitori e tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di GruppoFormazione (di seguito "Destinatari")

## **5.6 Regole generali di controllo**

L'azienda, dopo avere effettuato un attento esame di quanti, fra i reati considerati dal D. Lgs. 231/01, potrebbero essere astrattamente commessi nell'interesse dell'Ente stesso, ha proceduto ad individuare regole di controllo generali volte a prevenire il rischio di commissione dei reati medesimi.

Tali regole, peraltro, si affiancano ai principi etici (di carattere, ovviamente, più generale) verso i quali deve conformarsi l'attività di tutto il personale, nonché di tutti coloro che collaborano a qualsivoglia titolo con l'azienda stessa: principi che sono contenuti nel Codice Etico aziendale, che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione.

Le regole di comportamento e le procedure a carattere preventivo abbracciano i seguenti settori:

- La normativa aziendale, cioè di un sistema di disposizioni aziendali (circolari interne e procedure gestionali) idoneo a fornire, a coloro che operano per conto della stessa, i principi di riferimento, sia generali sia specifici, per la regolamentazione delle attività svolte;
- L'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi; esistono disposizioni interne che regolamentano ed individuano, in modo specifico e dettagliato, i soggetti ai quali, con riguardo ai diversi atti e alle diverse operatività, sono riconosciuti poteri di firma e/o autorizzativi, nonché le modalità e le limitazioni con le quali essi devono essere esercitati (limiti d'importo e/o modalità di abbinamento di firme di diversi soggetti).
- La segregazione delle attività, cioè lo svolgimento delle diverse attività all'interno di GruppoFormazione srl è regolamentato sulla base di una rigorosa separazione tra l'attività di chi esegue, l'attività di chi autorizza e quella di chi controlla.
- La tracciabilità dei processi, cioè l'operatività svolta all'interno di GruppoFormazione srl è regolata da meccanismi che consentono sempre l'individuazione delle attività svolte.
- Il trattamento informatico dei dati, cioè l'esistenza di adeguate misure di sicurezza per il trattamento informatico dei dati;
- La contrattualistica aziendale, cioè la stipulazione di contratti / convenzioni con soggetti privati e pubblici da parte di GruppoFormazione srl deve essere condotta in conformità ai principi, criteri e disposizioni dettate dal Codice Etico;

## **6 L'Organismo di Vigilanza**

### **6.1 Generalità**

Il D. Lgs. 231/01, all'art. 6, comma 1, lettera b), indica come condizione per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente, l'affidamento del compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del



Modello Organizzativo nonché di curarne l'aggiornamento, ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

## **6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza è costituito ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 ed è dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali.

Tenendo conto delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei contenuti professionali richiesti per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto di tutte le funzioni aziendali e si può avvalere anche dell'aiuto di professionisti e/o consulenti esterni.

Lo svolgimento delle attività dell'Organismo di Vigilanza è fondato sul principio essenziale di assicurare un profilo di effettività dei controlli in relazione alla dimensione ed alla complessità organizzativa dell'azienda; al riguardo, è opportuno precisare che i vari organi sociali, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, mantengono invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dalla Legge e dal citato Decreto Legislativo, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione, al rispetto delle disposizioni ed all'efficacia del Modello di Organizzazione e di Gestione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria, vigila, in collaborazione con i responsabili delle funzioni aziendali interessate, tra l'altro:

- sull'osservanza del Modello Organizzativo aziendale;
- sull'effettiva efficacia e capacità del Modello Organizzativo aziendale in riferimento alla prevenzione dei comportamenti illeciti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e dei processi di controllo in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello oppure di significative modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa.
- sull'effettiva formazione del personale riguardo al Modello Organizzativo ed alla conoscenza del D. Lgs. 231/01 ed alla normativa da questa richiamata.

Con riferimento all'attività di aggiornamento del Modello Organizzativo, essendo lo stesso un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01 le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico; le proposte di modifica ed integrazione del Modello potranno essere presentate anche dall'Organismo di Vigilanza sulla base delle risultanze dei controlli a campione da questo effettuati o in relazione al flusso informativo proveniente dalle funzioni aziendali addette all'effettuazione dei controlli in azienda.

L'Organismo di Vigilanza, in particolare, ha il compito di:

- a) Assicurare una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi dell'azienda, al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose ai sensi del D. Lgs. 231/01, attraverso la valutazione della funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e la sua idoneità a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali di controllo rilevanti.
- b) Segnalare alle funzioni aziendali competenti le situazioni nelle quali sia opportuno o necessario instaurare procedimenti disciplinari.
- c) Predisporre, tramite le funzioni aziendali competenti, un efficace sistema di comunicazione interna che, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante, permetta a tutti coloro i quali vengano a conoscenza di situazioni illecite, nonché di situazioni non conformi a quanto evidenziato nel Modello di Organizzazione e di Gestione e nel Codice Etico adottati, di segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni notizia rilevante, ad esempio quelle emergenti da risultanze dell'attività di controllo,

---

### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974





anomalie riscontrate nello svolgimento delle varie attività, provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria o altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per reati di cui al D. Lgs. 231/01, violazioni del Codice Etico aziendale ecc.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza:

- 1) Controlla, a campione, l'effettività del Modello Organizzativo, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel Modello istituito.
- 2) Controlla, a campione, (anche in base al flusso informativo ricevuto dalle funzioni aziendali deputate ad effettuare i controlli) l'effettivo rispetto del Codice Etico aziendale da parte di tutti i soggetti interessati.
- 3) Valuta periodicamente l'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- 4) Analizza il mantenimento nel tempo dei requisiti di funzionalità del Modello;
- 5) Controlla l'aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui sia necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.
- 6) Assicura l'elaborazione di un programma annuale di vigilanza;
- 7) Assicura i flussi informativi periodici nei confronti dell'Amministratore Unico, elaborando i risultati delle attività di controllo effettuate, controllando l'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati e provvedendo a definire i contenuti dei flussi informativi verso l'O.d.V. stesso da parte delle funzioni aziendali preposte ai controlli;
- 8) Segnala alle funzioni aziendali preposte ai controlli le notizie di violazione del Modello e monitora, in collaborazione con l'Amministratore Unico, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- 9) Promuove le iniziative per la formazione e la sensibilizzazione del personale all'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo e di Gestione e nel Codice etico aziendale.
- 10) Nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità può avere accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali necessarie per le sue attività di analisi e controllo (ad esempio consultando documenti, accedendo ai sistemi informativi aziendali per acquisire dati e/o informazioni necessarie, verificando l'operato delle varie funzioni aziendali).

Tutto il Personale aziendale (comprese le parti terze interessate) ha il dovere di fornire le informazioni necessarie a fronte di specifiche richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza segue un programma di controlli che definisce periodicamente al fine di verificare l'adeguatezza del Modello Organizzativo e può compiere verifiche a campione su singoli atti della società riferibili a possibili attività a rischio oppure su processi aziendali al fine di verificare il rispetto delle regole definite ed il livello di consapevolezza e conoscenza delle stesse da parte del personale.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di chiedere ai responsabili delle funzioni aziendali di inserire nei propri protocolli di controllo verifiche specifiche volte, in particolare per le aree ritenute a rischio, a valutare l'adeguatezza dei controlli per prevenire comportamenti illeciti.

Nell'adempimento della propria funzione l'Organismo di Vigilanza, ha accesso, tramite i responsabili delle funzioni aziendali, a tutte le attività svolte dall'azienda ed alla relativa documentazione.

### **6.3 Budget di funzionamento**

Al fine di garantire un'autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa annuale per l'esercizio delle funzioni ordinarie di vigilanza, aggiornamento e formazione del personale

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



aziendale, proporzionale alle esigenze riscontrate; compete all'Amministratore Unico individuare e stanziare tempo per tempo la cifra annua che sarà a disposizione dell'Organismo di Vigilanza.

#### **6.4 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza di GruppoFormazione srl è dotato dei seguenti requisiti:

- indipendenza
- adeguata professionalità
- autonomi poteri di iniziativa e controllo
- possibilità di avvalersi anche dell'aiuto di professionisti e/o consulenti esterni

##### **6.4.1 Indipendenza**

La necessaria autonomia dell'Organismo di Vigilanza è assicurata di fatto dalla:

- collocazione in posizione esterna, riportando e rispondendo in modo diretto ed esclusivo all'Amministratore Unico;
- dotazione di adeguate risorse finanziarie che vengono utilizzate per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- funzione affidata ad un soggetto che offra garanzie di correttezza, lealtà ed imparzialità.

##### **6.4.2 Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza deve possedere competenze tecnico-professionali (conoscenze della struttura interna dell'azienda, competenze in materia fiscale, tecnica e giuridica) adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza garantiscono l'obiettività di giudizio.

Tale necessaria professionalità può essere realizzata anche attraverso il ricorso ad uno o più consulenti esterni, purché però non sia pregiudicata la citata natura di organo interno dell'Ente.

##### **6.4.3 Autonomia nei poteri di iniziative e controllo**

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge in modo autonomo le attività di controllo.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza rappresenta lo strumento di autoregolamentazione operativa dell'Organismo stesso.

##### **6.4.4 Continuità di azione e mantenimento del Modello**

L'Organismo di Vigilanza deve garantire una continua operatività, nonché, ove necessario, un'adeguata presenza in azienda, così da soddisfare la costante attività di vigilanza e controllo richiesta dal D. Lgs. 231/01.

##### **6.4.5 Conduzione di audit interni ed acquisizione informazioni**

L'Organismo di Vigilanza, per l'esecuzione di specifiche attività di controllo, si avvale dell'effettuazione di verifiche ispettive interne, svolte anche a sorpresa senza preavviso alcuno.

L'acquisizione delle informazioni necessarie all'operatività dell'Organismo di Vigilanza viene assicurata:

- attraverso flussi informativi (verso l'Organismo di Vigilanza) definiti dal Modello Organizzativo stesso;
- nei diversi momenti dedicati agli Audit Interni effettuati in azienda;
- attraverso l'eventuale partecipazione dell'Organismo di Vigilanza ai momenti decisionali aziendali: es. riunioni in cui vengano prese decisioni strategiche ed operative che possano riflettersi sui rischi di reato ex D. Lgs. 231/01.

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974





## **6.5 Composizione**

L'Organismo di Vigilanza di GruppoFormazione srl ha natura monocratica.

Il membro monocratico individuato dovrà essere in grado di svolgere le funzioni ed i compiti a cui è deputato l'Organismo di Vigilanza, in relazione all'ambito dei reati per i quali lo stesso Organismo sia chiamato a vigilare e controllare.

## **6.6 Ineleggibilità, sostituzione e durata in carica**

E' causa di ineleggibilità, ovvero di decadenza dalla carica, l'intervento di sentenza di condanna (o di patteggiamento), pur se non passata in giudicato, per avere commesso uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/01, ovvero un reato che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese.

Non possono essere nominati, di conseguenza, individui giudicati colpevoli mediante sentenza di condanna (o di patteggiamento) relativa ai reati trattati dal presente Modello di Organizzazione; vanno menzionate anche le circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice Civile, cioè l'ineleggibilità dell'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi. **Costituisce altresì causa di ineleggibilità o di decadenza dall'incarico il trovarsi in una situazione di conflitto di interesse con l'ente, sia diretto che potenziale, che comprometta l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento del proprio incarico di ODV.**

Per le stesse motivazioni sopra elencate, il membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza può altresì essere rimosso dall'incarico (revoca) a causa di sopravvenuti motivi di illegittimità a ricoprire la carica.

La nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza comporta l'obbligo di rispetto di quanto indicato nel Modello Organizzativo aziendale, dal momento della nomina e per tutta la durata del mandato; comporta inoltre che il membro sia tenuto al segreto riguardo alle notizie ed alle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni acquisite, in particolare, se relative a presunte violazioni del Modello; inoltre, si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli previsti dall'articolo 6 del D. Lgs. 231/01 oppure, in ogni caso, per fini non conformi ai compiti dell'Organismo di Vigilanza stesso.

L'inosservanza degli obblighi sopra previsti da parte dell'Organismo di Vigilanza comporta automaticamente la decadenza dalla carica.

Nel caso in cui il membro dell'Organismo di Vigilanza venga a trovarsi in una situazione di incompatibilità con la carica, l'Amministratore Unico procederà alla sua sostituzione entro e non oltre il termine di un mese dalla scoperta della condizione di incompatibilità.

L'Amministratore Unico, all'atto di nomina dell'Organismo di Vigilanza, determina la durata della carica degli stessi; in assenza di specifica determinazione, la durata della carica si intende coincidente con la durata in carica dell'Amministratore Unico che ha effettuato la nomina; i componenti dell'Organismo sono immediatamente rieleggibili.

La remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Amministratore Unico.

Ai membri dell'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso di tutte le spese sostenute per le ragioni d'ufficio.

---

### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



## **6.7 Revoca, rinuncia e dimissioni**

Il membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che costituiscono il fondamento del presente Modello di Organizzazione è fatto obbligo al membro monocratico dell'Organismo di Vigilanza di presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

Il mancato assolvimento dei compiti previsti dal Regolamento per l'Organismo di Vigilanza può comportare la revoca dall'incarico.

L'Amministratore Unico può, ricorrendo pertanto una giusta causa e fornendo adeguata motivazione, revocare la nomina del membro dell'Organismo di Vigilanza, e/o può nominare un nuovo membro dell'Organismo di Vigilanza.

L'Amministratore Unico può, in ogni momento, nominare nuovi membri dell'Organismo di Vigilanza in aggiunta a quelli già operanti; ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso), deve essere deliberata dall'Amministratore Unico.

## **6.8 Periodicità e modalità di convocazione.**

L'Organismo di Vigilanza effettua i propri controlli e le proprie verifiche di norma quattro volte all'anno, ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità, su richiesta dell'Amministrazione Unico.

In linea di principio, l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Unico con almeno dieci giorni di preavviso (fatti salvi i casi di urgenza), mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data della visita all'azienda. E' ammessa altresì la comunicazione telefonica della data di visita all'Azienda.

L'Amministratore Unico ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza con almeno dieci giorni di preavviso, mediante lettera raccomandata, fax o e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

## **6.9 Modalità di svolgimento delle riunioni**

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale, redatto e sottoscritto dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza ha facoltà, inoltre, di invitare alle proprie visite di verifica persone estranee che facciano parte o meno dell'azienda; in particolare, potranno presenziare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza consulenti, tecnici e collaboratori aziendali chiamati a riferire su argomenti di loro stretta competenza.

Le visite di controllo devono essere verbalizzate e le copie dei verbali devono essere custodite, a cura dell'Organismo di Vigilanza, per un periodo di tempo non inferiore ad anni 10 (dieci).

## **6.10 Flussi informativi verso l'organismo di vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli organi societari e dei collaboratori esterni in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità dell'azienda ai sensi del D. Lgs. 231/01.



Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti e gli organi societari devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati contemplati dal Decreto, nonché le notizie relative alle ipotesi di violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello;
- le segnalazioni devono essere fatte dai dipendenti direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- i collaboratori esterni sono tenuti ad effettuare le segnalazioni con le modalità e nei limiti previsti contrattualmente;
- I collaboratori esterni, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'azienda, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute ed adotta, tramite le funzioni aziendali competenti, gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.
- in caso di segnalazioni anonime, l'Organismo di Vigilanza procede preliminarmente a valutarne la fondatezza, verificando quanto esse appaiano dettagliate e verosimili.
- l'azienda garantisce i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e assicura in ogni caso la massima riservatezza circa l'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.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, gli organi societari, il Personale e le funzioni aziendali preposte ai controlli devono segnalare all'Organismo di Vigilanza le informazioni di cui vengano a conoscenza concernenti:

- i provvedimenti e/o le 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 Decreto qualora tali indagini coinvolgano l'azienda o suoi dipendenti.
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/01. ;
- le modifiche al sistema di deleghe, all'organigramma oppure modifiche statutarie;
- la segnalazione di infortuni di tutto il proprio personale nei luoghi di lavoro della Società;

La comunicazione all'Organismo di Vigilanza di informazioni e/o notizie, anche ufficiose e/o anonime, relative alla commissione di reati oppure a "pratiche" non in linea con le disposizioni del presente Modello Organizzativo o del Codice Etico aziendale dovrà essere effettuata in forma scritta con la seguente modalità:

- per e-mail all'indirizzo [odv@gruppoformazione.it](mailto:odv@gruppoformazione.it)
- ovvero mediante posta cartacea all'indirizzo di GruppoFormazione srl specificando sulla busta "ALL'ATTENZIONE DELL'ODV – RISERVATA"

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o futuro, inerente alla struttura societaria in generale e di ogni evento che potrebbe ingenerare responsabilità per GruppoFormazione srl ai sensi del D. Lgs. 231/01.

L'Organismo di Vigilanza deve ricevere le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello ed alle sanzioni irrogate.

L'Organismo di Vigilanza si impegna ad assicurare la necessaria riservatezza riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

---

**GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 – 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto – Corso Resina 283 – 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 – 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



### **6.11 Attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Almeno annualmente, l'Organismo di Vigilanza predispone un rapporto scritto per l'Amministratore Unico, sull'attività svolta, indicando in particolare la tipologia dei controlli effettuati, la periodicità e l'esito degli stessi, l'eventuale necessità aggiornamento della mappatura delle aree a rischio, dei soggetti che potrebbero commettere i reati, delle attività aziendali a rischio ecc.).

Il reporting ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'azienda, sia in termini di efficacia del MOG adottato da GruppoFormazione srl.
- i suggerimenti correttivi e/o migliorativi.

### **6.12 Clausola Generale**

Così come previsto dalla legge, l'Organismo di Vigilanza dispone di autonomia ed ha un potere di iniziativa, vigilanza e controllo, ma non sono previsti in capo a tale Organismo specifici poteri di intervento e/o sanzionatori (poteri che sono rimessi esclusivamente all'Amministratore Unico ed alle funzioni aziendali preposte).

### **6.13 Tipologia dei controlli da effettuare**

L'attività di vigilanza sul D. Lgs. 231/01 svolta dall'Organismo di Vigilanza consiste in un'attività di controllo, effettuata a campione, tendente ad assicurare un continuo monitoraggio dell'efficiente funzionamento del Modello Organizzativo e di Gestione, così come implementato e gestito dalle funzioni aziendali preposte ai controlli in ottemperanza a quanto definito dal Decreto medesimo.

L'attività di controllo è svolta predisponendo un piano annuale dei controlli periodici da effettuare, volto a garantire una continuità d'azione ed a verificare il livello di formazione di tutto il Personale aziendale; lo scopo quindi è non solo quello di controllare cosa avviene in azienda (vigilanza sui comportamenti consistente nell'attività di verifica del rispetto e dell'osservanza delle disposizioni del Modello Organizzativo), ma, soprattutto, quello di accertare la validità dello strumento organizzativo (disamina dell'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia dell'efficacia dello stesso nel prevenire eventuali comportamenti che potrebbero configurare i reati contemplati dal D. Lgs. 231/01).

Il piano dei controlli prevede una serie di attività periodiche di vigilanza ordinaria, può prevedere alcune attività casuali ed altri ulteriori controlli eventualmente conseguenti a segnalazioni ricevute oppure alla mancata puntualità da parte dell'azienda nel fornire i flussi informativi previsti.

Ciascun controllo effettuato da parte dell'O.d.V. prevede nello specifico:

- Un esame documentale iniziale delle Procedure e/o dei Protocolli e/o delle regole di comportamento applicabili alla funzione aziendale da controllare e di quanto emerso dall'analisi iniziale dei reati e/o da precedenti controlli effettuati.
- La verifica della conformità rispetto al Modello Organizzativo delle modalità operative adottate dalla funzione aziendale controllata e del sistematico utilizzo da parte di questa funzione dei sistemi di controllo previsti dal Modello Organizzativo aziendale.
- La redazione di un rapporto finale in cui sono indicate le funzioni aziendali controllate, gli eventuali scostamenti dall'analisi iniziale dei reati e lo stato di applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione con le eventuali criticità e non conformità riscontrate e le raccomandazioni per il miglioramento.



Le funzioni aziendali preposte all'applicazione del Modello Organizzativo e di Gestione, durante la normale attività aziendale, effettuano in maniera costante controlli e verifiche sugli aspetti di propria responsabilità e competenza come definiti dal Modello Organizzativo e di Gestione.

## **7 Il Sistema Disciplinare**

### **7.1 Finalità del Sistema Disciplinare**

In ossequio alle disposizioni del D. Lgs. 231/01 (articoli 6 e 7) con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che a quelli sottoposti all'altrui direzione, per le finalità del presente Modello di Organizzazione, è necessario definire e porre in essere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

E' oltremodo evidente l'essenzialità di questo aspetto del Modello Organizzativo, che prevedendo l'esistenza di adeguate sanzioni in conseguenza della violazione delle regole e dei dispositivi ivi definiti al fine della prevenzione dei reati, tende a regolare i rapporti tra l'azienda, i suoi dipendenti ed i collaboratori ad ogni livello; infatti, la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alle violazioni effettuate e dotate di opportuni meccanismi di deterrenza ha lo scopo di contribuire da un lato all'efficacia del Modello stesso e dall'altro all'efficacia dell'azione di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni del modello incidono negativamente sul rapporto tra GruppoFormazione srle i propri dipendenti e collaboratori, basato su trasparenza, correttezza, lealtà e integrità; di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il sistema disciplinare è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'articolo 2106 del Codice Civile, integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) di categoria applicato al personale dipendente.

E' utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste, è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento ed all'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria competente; pertanto, il giudizio promosso dall'azienda potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

#### **7.1.1 Esempi di Violazioni del Modello**

Nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/01, ai fini dell'ottemperanza delle previsioni di detto Decreto, costituisce, a titolo esemplificativo violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello;
- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle previsioni del Codice Etico;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico;
- la messa in atto di azioni o comportamenti contrari alla normativa vigente.

#### **7.1.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni:**

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

---

#### **GruppoFormazione S.r.l. Unipersonale**

Sede legale e operativa: Via Bell'Italia, PUA i Vecchi - 37019 Peschiera Del Garda (fraz. San Benedetto) (VR)

Sede operativa accreditata: Viale del Lavoro, 37 - 37135 Verona (VR)

Unità Locale: Villa Campolieto - Corso Resina 283 - 80056 Ercolano (NA)

Unità Locale: Via Torino 105 - 30172 Mestre (VE)

P.IVA/C.F. 04388610232 Capitale sociale €10.000,00 i.v. REA N°415974



- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.
- g) qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata al principio della tempestività.

## **7.2 Misure verso i dipendenti**

Nei confronti dei lavoratori dipendenti che abbiano posto in essere comportamenti in violazione delle regole e principi dedotti dal presente Modello, sono applicabili le sanzioni rientranti tra quelle previste:

- Dall'articolo 7 della Legge numero 300 del 20 Maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori);
- Dagli articoli del Codice Civile applicabili;
- Dalle eventuali ulteriori norme speciali applicabili.

Pertanto, il presente Modello di Organizzazione fa riferimento ai fatti ed ai provvedimenti disciplinari e sanzionatori previsti dal vigente Codice Disciplinare e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), ed alle eventuali parti speciali applicabili.

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello rilevata da parte dell'Organismo di Vigilanza viene avviata, a cura dell'Amministratore unico, la procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato.

### **7.2.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nell'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distribuzione o l'alterazione di documentazione aziendale ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei principi di comportamento e dei protocolli indicati nel Modello Organizzativo.
- f) Nella messa in atto di violazioni delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- g) Nell'effettuazione di segnalazioni, con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate in ordine a condotte illecite o violazioni al modello di organizzazione e gestione





L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **7.2.2 Sanzioni**

E' a carico dell'Amministratore Unico (che riferisce all'Organismo di Vigilanza) la gestione di tutto l'iter formale e di comunicazione relativo all'irrogazione di sanzioni di cui al presente Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari previste, in ragione della gravità delle inosservanze, sono le seguenti:

- a) Richiamo verbale;
- b) Ammonizione scritta;
- c) Multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria;
- d) Sospensione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) Licenziamento disciplinare.

#### *7.2.2.1 Richiamo verbale*

La sanzione potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei principi di comportamento e/o delle regole previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice Etico aziendale oppure nel caso di errori Procedurali dovuti a negligenza.

#### *7.2.2.2 Ammonizione scritta*

La sanzione potrà essere comminata nei casi di recidiva delle violazioni di cui alla lettera a) sopra descritta.

#### *7.2.2.3 Multa non superiore a quattro ore di retribuzione oraria*

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico aziendale.

#### *7.2.2.4 Sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni*

La sanzione della sospensione della retribuzione potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei principi di comportamento e/o delle regole previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice etico aziendale, tali da esporre l'azienda a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### *7.2.2.5 Licenziamento disciplinare*

La sanzione del licenziamento disciplinare potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con l'azienda e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali, a titolo di esempio:

- 1) la violazione dei Principi di Comportamento e delle regole previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice etico aziendale aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/01;
- 2) la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione aziendale.



Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato e, nel caso in cui decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui abbia avuto inizio la sospensione cautelare.

### **7.3 Misure verso i Responsabili di funzione**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del D. Lgs. 231/01 e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, nei confronti dei Responsabili di una o più funzioni aziendali.

#### **7.3.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g) se di competenza, mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.
- h) Nella messa in atto di violazioni delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- i) Nell'effettuazione di segnalazioni, con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate in ordine a condotte illecite o violazioni al modello di organizzazione e gestione

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### **7.3.2 Sanzioni**

La commissione delle violazioni da parte dei Responsabili di funzione è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) ammonizione scritta;
- b) Sospensione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni
- c) licenziamento disciplinare.





#### 7.3.2.1 *Ammonizione scritta*

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.

#### 7.3.2.2 *Sospensione dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni*

La sanzione della sospensione della retribuzione potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei principi di comportamento e/o delle regole previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice etico aziendale, tali da esporre l'azienda a responsabilità nei confronti di terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### 7.3.2.3 *Licenziamento disciplinare*

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali, a titolo esemplificativo:

- La violazione dei principi di comportamento e delle regole previste dal Modello Organizzativo e/o dal Codice etico aziendale avente rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs. 231/01;
- La violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione. Qualora il Responsabile di funzione sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento la società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato e, nel caso in cui decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## **7.4 Misure verso collaboratori esterni**

Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti o fornitori della società siano soggetti al coordinamento o vigilanza da parte della stessa ed abbiano posto in essere le gravi violazioni delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate, potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'articolo 1456 del Codice Civile.

Resta salva, in ogni caso, nei confronti di tutte le parti terze che abbiano posto in essere azioni, comportamenti, violazioni e condotte in contrasto con le disposizioni ed i principi del presente Modello di Organizzazione la possibilità per l'azienda di richiedere il risarcimento dei danni subiti.

### **7.4.1 Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti nel D. Lgs.;
- b) nella violazione e/o nell'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinente l'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;



- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

## **7.5 Misure verso i vertici aziendali**

Ai fini del D. Lgs. 231/01, nell'attuale organizzazione aziendale sono vertici aziendali: l'Amministratore Unico.

### **7.5.1 Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nell'elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'Organismo di Vigilanza del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Amministratore Unico;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs.
- e) Nella messa in atto di violazioni delle misure di tutela del segnalante di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del modello di organizzazione e gestione di cui venga a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- f) Nell'effettuazione di segnalazioni, con dolo o colpa grave, che si rivelino infondate in ordine a condotte illecite o violazioni al modello di organizzazione e gestione

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

Nel caso di atti compiuti da un amministratore in violazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve comunicare all'Assemblea dei Soci sia il tipo di violazione che le circostanze in cui la stessa si sia verificata.

#### *7.5.1.1 Misure di tutela*

A seconda della gravità dell'infrazione ed in base alla decisione dell'Amministratore Unico, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/ o dell'incarico conferiti al soggetto che abbia compiuto la violazione.

Indipendentemente dall'applicazione della sanzione è fatta salva la facoltà dell'azienda di proporre eventuali azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tenuto debitamente aggiornato riguardo all'applicazione delle eventuali sanzioni emesse.

## **8 Formazione, Comunicazione e Diffusione**

### **8.1 Generalità**

E' un preciso impegno aziendale quello di dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno dell'azienda, dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo.



A tal fine, l'azienda pone in essere opportune iniziative atte a promuovere ed a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di diversificare il livello di conoscenza dello stesso a seconda del ruolo, della responsabilità e della mansione aziendale di ciascuna persona.

Il presente Modello Organizzativo viene comunicato formalmente ai destinatari secondo le modalità di seguito descritte.

## **8.2 Comunicazione verso l'Interno**

### **8.2.1 Comunicazione generale**

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello Organizzativo, esso viene presentato e illustrato a tutto il Personale di GruppoFormazione srl ed un suo stralcio è sempre disponibile per la consultazione.

### **8.2.2 Formazione e comunicazione specifica**

Per tutto il Personale è organizzato un intervento formativo iniziale, della durata minima di otto ore, nel corso del quale vengono illustrati:

- I contenuti essenziali del D. Lgs. 231/01
- L'articolazione documentale del MOG di GruppoFormazione srl
- Il Codice Etico aziendale
- I contenuti della Parte Generale
- I contenuti della Parte Speciale

Periodicamente sono realizzate opportune attività di informazione quali, ad esempio, l'invio di e-mail di aggiornamento o la partecipazione a seminari.

In occasione di aggiornamenti del Modello ovvero di modifiche normative saranno programmati adeguati corsi di formazione specifici o di aggiornamento.

## **8.3 Diffusione verso l'Esterno**

Nel rispetto dei principi fondamentali dell'azienda, legati alla trasparenza, correttezza ed integrità, l'adozione del Modello Organizzativo è comunicata e diffusa anche ai soggetti esterni all'azienda, quali Clienti, Fornitori e Collaboratori in genere.

Il Codice Etico aziendale e di Gestione sono inoltre messi a disposizione sul sito Internet di GruppoFormazione srl. L'avvenuta presa visione e l'impegno formale da parte dei suddetti soggetti esterni al rispetto dei principi del Codice Etico e del Modello Organizzativo, sono documentati attraverso la predisposizione di specifiche dichiarazioni o clausole contrattuali debitamente firmate per accettazione dalla controparte.

**GruppoFormazione srl**