

# CODICE ETICO DI COMPORAMENTO

## 1. PREMESSA - CHI E' PERFORMARE?

PerFormare S.r.l. è un'azienda che si occupa di Consulenza-Formazione-Selezione in ambito Risorse Umane ed opera in un mercato in costante evoluzione e rapida trasformazione, distinguendosi per il grado di conoscenze e competenze acquisite in oltre un quindicennio di attività, attraverso un costante aggiornamento professionale e la preziosa esperienza maturata quotidianamente a stretto contatto con il mercato e la realtà imprenditoriale veneta.

Un attento ascolto delle reali esigenze delle Aziende, da sempre il cardine attorno al quale ruotano tutti i servizi proposti da PerFormare S.r.l., permette di progettare ed attuare attività e percorsi concreti, utili ed efficaci, capaci di promuovere la crescita delle persone che coinvolgono, qualunque sia il ruolo, e la posizione aziendale e l'obiettivo individuale.

PerFormare S.r.l. ha una struttura organizzativa a **più livelli di responsabilità**, che, sempre nel rispetto delle regole e procedure del proprio modello di riferimento, le consente di rendere i processi decisionali ed operativi flessibili, rapidi efficienti, concreti nei confronti del cliente (privato, azienda, ente), del fornitore e, in senso lato, per tutti gli interlocutori con i quali professionalmente interagisce.

## 2. FINALITA' DEL CODICE ETICO COMPORAMENTALE

Il D.lgs 8 giugno 2001 n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nel nostro ordinamento la Responsabilità degli Enti, in sede penale, che si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato il fatto illecito. L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio dell'Ente e, pertanto, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore di tale legge, non pativano conseguenze dalla realizzazione dei reati commessi da amministratori, dipendenti e collaboratori in genere, con vantaggio della Società stessa. La Responsabilità Amministrativa sorge esclusivamente a seguito della realizzazione di determinati tipi di reati, specificatamente richiamati dal D.Lgs 231/01, da parte di soggetti legati a vario titolo alla Società, e solo ed esclusivamente nell'ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'interesse o a vantaggio di essa. In relazione a quanto emerso dalla Risk Analysis elaborata in fase di implementazione del Modello Organizzativo 231/01 di PerFormare S.r.l., per il settore specifico oggetto di attività, soltanto taluni di tali reati si sono ritenuti ipotizzabili con rischi valutati tali da richiedere la definizione, all'interno del Modello Organizzativo 231/01, di regole comportamentali e protocolli di prevenzione specifici.

Per alcune fattispecie si è ritenuto che l'ipotesi di reato, anche seppure in modo astratto, potesse essere applicabile con una valutazione di rischio calcolata "trascurabile" e tale quindi da non richiedere la creazione di protocolli specifici di prevenzione. Per tali reati si è ritenuto comunque corretto, e in linea con il sistema valoriale di PerFormare S.r.l., richiamare nel presente Codice Etico di Comportamento l'attenzione sulla necessità di adottare, in ogni caso, una condotta adeguata alla reputazione della Società.

Si precisa che alcune fattispecie non sono state prese in considerazione in quanto non sussistono gli estremi organizzativi e/o di assetto societario per la commissione di tali reati.

Tale Codice Etico di Comportamento contiene pertanto una serie di principi di deontologia che PerFormare S.p.A riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza da parte di tutti coloro che contribuiscono al perseguimento dei fini della Società: il tutto quindi va ben oltre le specifiche previsioni del D.Lgs. 231/2001 e è indipendentemente dal fatto che la stessa Società ne possa trarre un interesse o vantaggio.

Ogni comportamento deve essere pertanto immediatamente riconducibile a questi principi, ed è importante in tal senso definire con chiarezza l'insieme dei valori che PerFormare S.r.l. riconosce, accetta, condivide e applica a tutti i livelli, senza distinzioni o eccezioni. Gli operatori, a qualunque titolo e



indipendentemente dalla natura contrattuale del rapporto, nonché i partner, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

Il Codice Etico di Comportamento nasce dalla volontà del Consiglio di Amministrazione di dotare Performare S.r.l. di un Modello di organizzazione, gestione e controllo volto a prevenire la commissione, da parte di soggetti che agiscano per conto della Società, dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ed implementato da PerFormare S.r.l., e pertanto le norme di comportamento in esso contenute vanno tenute in considerazione e rispettate anche con specifico riferimento alle aree ed attività a rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/01, ai fini della prevenzione degli stessi./p>

Alla luce dell'integrazione di cui sopra, i contenuti del presente Codice Etico di Comportamento hanno efficacia cogente nei confronti dell'organizzazione della Società e la loro mancata osservanza viene sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio del medesimo Modello di Organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01.

Il Codice si applica a tutto il personale dipendente della Società. La Società estende altresì gli obblighi di condotta previsti dal Codice, in quanto compatibili, a tutti gli amministratori, ai componenti degli organi sociali, ai collaboratori, consulenti e docenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo. Tutti i soggetti indicati nel periodo precedente saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, "Destinatari" o, singolarmente, "Destinatario".

### 3. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

La Società richiede ai Destinatari il rispetto delle disposizioni del Codice Etico di Comportamento e promuove la diffusione delle stesse, sia all'interno che all'esterno della Società. La corretta applicazione del Codice Etico di Comportamento è di fondamentale importanza per il buon funzionamento e l'affidabilità della Società, fattori che costituiscono patrimonio irrinunciabile per la tutela dell'immagine, della buona reputazione e quindi del successo della stessa.

La Società si impegna a garantire la puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico di Comportamento tramite:

- distribuzione a tutti i soggetti interni e specifica attività di informazione/formazione;
- messa a disposizione a soggetti terzi dell'organizzazione e a qualunque interlocutore ne faccia richiesta;
- pubblicazione nelle bacheche aziendali;
- pubblicazione nella pagina web aziendale in apposita sezione;
- introduzione di specifiche clausole nei contratti con i soggetti terzi Destinatari, che formalizzino l'impegno al rispetto del presente Codice Etico e di Comportamento e del Modello Organizzativo 231/01 di cui è parte integrante, con previsione di sanzioni di natura contrattuale e pecuniaria in caso di violazioni di tale impegno.

#### 3.1. I VALORI DI PERFORMARE

Performare S.p.A. crede fermamente in alcuni **principi e valori che sono la base su cui è stata fondata l'azienda** e che permettono di essere considerati un'azienda ed un brand affidabile, solido e sicuro. Questi principi si manifestano sia all'interno della Società tra colleghi a prescindere dall'inquadramento ma anche all'esterno, soprattutto nei rapporti con i Clienti e fornitori:

- onestà, franchezza e riservatezza;
- proattività ed intraprendenza;
- determinazione nel conseguimento di risultati ed obiettivi;
- approccio positivo ed empatico;
- disponibilità verso colleghi, fornitori e clienti;
- rispetto delle persone, delle regole e dell'ambiente;
- importanza del lavoro di squadra;

Questo codice non è esaustivo ma vuole fornire delle linee guida da seguire per tutto il personale della Società, a qualsiasi livello od inquadramento.



### 3.1.1. RISERVATEZZA

Il valore della riservatezza è di primaria importanza in PerFormare S.r.l., in quanto necessariamente nello svolgimento dei propri servizi acquisisce le esigenze, i piani strategici di sviluppo a medio e lungo termine dell'Azienda Cliente, ed in generale un ampio ventaglio di informazioni relativo agli interlocutori con i quali entra in contatto: professionisti, enti, imprese, privati.

PerFormare S.r.l. garantisce **sicurezza e protezione delle informazioni** ricevute dai propri interlocutori coniugando il valore della **Riservatezza** con quello della **Fiducia** presupposto questo per una collaborazione proficua, costruttiva e serena. Pertanto è indispensabile che la Società e tutti i suoi collaboratori salvaguardino la riservatezza delle informazioni acquisite nell'esercizio della loro attività, adottando un comportamento tale da proteggere e mantenere la fiducia del Cliente. E' quindi fondamentale tenere a mente l'obbligo di riservatezza che deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro ed al termine dello specifico rapporto contrattuale con la medesima Società.

### 3.1.2. RISPETTO DELLE LEGGI

PerFormare S.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed in generale delle normative e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i contesti nei quali si trova ad operare.

In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi, e dei regolamenti vigenti.

### 3.1.3. CENTRALITA' DELLA PERSONA

PerFormare S.r.l. crede fermamente nell'importanza delle Persone come valore centrale e fondamentale per lo sviluppo della Società; opera valorizzandone le peculiari qualità curandone la crescita professionale; è costantemente impegnata a rendere l'ambiente di lavoro favorevole al diffondersi di positività, e ottimismo e collaborazione, anche condividendo con i collaboratori le proprie strategie e puntando ad obiettivi sempre più ambiziosi.

La Società assume i propri dipendenti e gestisce il rapporto di lavoro in base a criteri di competenza e di merito, a prescindere da razza, convinzioni religiose, sesso, età, discendenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore in materia di lavoro.

La Società si impegna in particolare:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- a prevenire lo sfruttamento minorile;
- a non utilizzare il lavoro forzato o eseguito in condizioni di schiavitù o servitù.
- a non impiegare cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno non sia in regola con le normative vigenti.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a:

- riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittando di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- molestie di alcun genere, quali ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con l'operato altrui e la creazione di ostacoli e impedimenti alle prospettive professionali dei dipendenti;
- molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale, o di altro vantaggio, alla prestazione di favori sessuali, o a proposte di relazioni interpersonali private che, possano urtare la serenità di chi ne è destinatario.

Ciascun Destinatario deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto, e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa. Saranno equiparati ai casi precedenti gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

E' fatto assoluto divieto di utilizzare le strutture aziendali per favorire, in qualunque modo, la circolazione di sostanze stupefacenti e di materiale pornografico nonché di detenerli presso i locali della Società, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla medesima riconducibile.



Il personale ha l'obbligo di usare modi cortesi e rispettosi con i colleghi, con i docenti e consulenti, con i Clienti, con i fruitori dei corsi di formazione ed i candidati delle selezioni, e di tenere una condotta conforme ai doveri civici.

La Società non tollera alcun comportamento tra colleghi, collaboratori ed in generale Destinatari del presente Codice Etico Comportamentale, tale da configurarsi sostanzialmente come forma di aggressione sia essa fisica o verbale, intendendosi come tale anche la discussione il cui tono e linguaggio utilizzati non siano conformi alle regole comportamentali di un "buon padre di famiglia".

Nel rapporto con gli allievi delle attività e dei progetti formativi, così come con i candidati delle selezioni, i Destinatari sono tenuti alla massima correttezza, nella consapevolezza che proprio gli allievi questi interlocutori sono i primi fondamentali stakeholders di PerFormare S.r.l.. I docenti e i consulenti in particolare devono mantenere in ogni occasione un atteggiamento professionale ineccepibile, evitando di instaurare rapporti che possano nuocere al risultato formativo. Non sono ritenuti accettabili, qualunque siano le circostanze, episodi di intolleranza, discriminazione e razzismo, o molestie di qualsiasi natura esse siano, e diffusione di contenuti che non risultino attinenti agli scopi concordati con Performare Srl. E' fatto divieto a chiunque di ricevere denaro o altri beni, per sé, per altri o per PerFormare S.r.l, in cambio di informazioni di qualsiasi natura.

### **3.1.4. RAPPORTI CON PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

PerFormare S.r.l. fonda i propri rapporti con le Pubbliche Amministrazioni sui principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.lgs 231/01.

La Società non ammette atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, o tramite soggetti terzi. E' fatto divieto assoluto a tutti i destinatari diretti ed indiretti del presente Codice Etico Comportamentale la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ed ingerenza atte a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto con funzionari della Pubblica Amministrazione ed in generale l'offerta di danaro, di beni o di altre utilità a tali rappresentanti, anche per interposta persona, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società. Il principio della trasparenza si fonda pertanto sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società. Nel rispetto di tale principio ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, congrua e coerente e conforme ai processi di decisione, autorizzazione e svolgimento come specificati dal Modello Organizzativo 231/01.

### **3.1.5. SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO**

PerFormare S.r.l. si impegna a tutelare, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i destinatari del presente Codice Etico di Comportamento.

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori ed assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, igiene e salute dei lavoratori.

I principi cui l'Azienda si ispira e che rende noti a tutti i lavoratori, anche tramite specifica formazione/informazione sono i seguenti:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata all'integrazione coerente della prevenzione nelle condizioni tecniche produttive, dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;



- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori (ove previsto dalla normativa vigente);
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti (ove presenti all'interno dell'organizzazione);
- l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'istruzione adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori alla valutazione del rischio aziendale e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione;
- la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alla valutazione del rischio aziendale e all'implementazione delle misure di prevenzione e protezione;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

### **3.1.6. TUTELA DELL'AMBIENTE**

PerFormare S.r.l. considera l'ambiente un valore primario e gestisce le attività aziendali, ed in generale orienta le proprie scelte, anche nel pieno rispetto della normativa vigente con un impegno costante verso la tutela dell'ambiente e della salute delle persone.

Nello svolgimento delle loro funzioni è richiesto a tutti i destinatari del presente Codice Etico Comportamentale l'impegno a conformarsi alla vigente normativa in materia di tutela e protezione dell'ambiente e a promuovere una conduzione delle proprie attività nel pieno rispetto dell'ambiente con un corretto utilizzo delle risorse disponibili.

Performare S.p.A. si impegna a di rispettare l'ambiente in tutti i modi possibili e chiede ai suoi collaboratori di fare altrettanto, attuando atteggiamenti e comportamenti che tutelino l'ambiente attraverso un corretto uso dei beni aziendali. Per beni aziendali si intende tutto ciò che è presente dentro e fuori le mura aziendali, a titolo di esempio: mezzi di trasporto, smartphone, laptop, cancelleria, scrivanie, stampanti e fotocopiatrici, aule laboratori ed attrezzature didattiche etc.

### **3.1.7. RETE INTERNA E STRUMENTI DISPONIBILI**

Performare S.p.A. nel mettere a disposizione linee telefoniche, sistemi di posta elettronica nonché l'accesso a Internet per lo svolgimento delle attività aziendali, rifiuta qualunque utilizzo di tali supporti che possa in qualunque modo ledere la dignità, il decoro e la reputazione di chicchessia.

L'accesso a tali risorse, messe a disposizione dalla Società, deve servire all'attività lavorativa ed è fatto divieto servirsi di questi sistemi:

- per vedere o inviare materiali osceni, istiganti all'odio, discriminatori o molesti;
- per il gioco d'azzardo o altre attività illegali;
- per caricare e scaricare software in violazione dei diritti d'autore, e/o software riservato che potrebbe essere soggetto a controlli di esportazione;
- per un'attività economica non associata alla Società;

La posta elettronica, i messaggi telefonici e ogni tipo di informazione memorizzata sulle apparecchiature di Performare S.p.A. sono considerati di proprietà dell'azienda.

E' richiesto a tutti i destinatari del presente Codice Etico Comportamentale, il rispetto delle buone norme di sicurezza informatica di seguito riepilogate:

- Rispettare i diritti di copyrights e di licenza d'uso;
- Non collegare devices esterni alla rete aziendale;
- Non lasciare incustodito il laptop e/o altro materiale di valore;



- Bloccare sempre il pc quando ci si allontana dalla propria postazione;
- Non disabilitare gli aggiornamenti automatici del pc;
- Usare password sicure e con doppia autenticazione dove possibile;
- Non condividere le proprie credenziali;
- Non usare la stessa password per più di un account;
- Verificare sempre la correttezza degli indirizzi email;
- Usare la mail aziendale solo a fini lavorativi;
- Prestare attenzione allo spam;
- Non pubblicare informazioni riservate su internet;
- Quando si lavora con le informazioni dei Clienti, essere responsabile per la protezione di queste informazioni.

I programmi software destinati all'interazione con Istituzioni Esterne sono oggetto di particolare attenzione per quanto riguarda le autorizzazioni all'uso. La Direzione Generale definisce i criteri di accesso, i limiti di utilizzo e la regolamentazione delle attività critiche con i fornitori di service. Gli utilizzatori per nessun motivo devono comunicare a terzi le loro credenziali di accesso. E' in ogni caso vietato un utilizzo non corretto di tali programmi. In particolare è fatto divieto assoluto di effettuare operazioni non lecite sfruttando particolari abilità personali e/o punti di debolezza dei programmi software ai quali si ha accesso. Nell'ambito nel normale espletamento delle attività formative è essenziale il corretto utilizzo dei software e il rispetto dei relativi regolamenti di utilizzo. Nessuno è autorizzato a inserire informazioni o dati difformi da quelli realmente disponibili, anche se ritenuto ininfluenza oppure utile/necessario. I medesimi criteri si applicano nei confronti dei software dedicati alla rendicontazione economica delle attività svolte, indipendentemente dalla posizione contrattuale del collaboratore che effettua tali attività.

### **3.1.8. TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI**

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole di trattamento e conservazione dei dati personali. Il trattamento dei dati personali è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza. Performare inoltre tutela la privacy di tutti coloro che interagiscono nell'ambito delle attività aziendali in particolare dei propri fornitori e dei fruitori dei servizi (aziende, enti, privati) ai quali, sulla base della normativa vigente, offre una chiara informativa e richiede adeguate autorizzazioni per operare correttamente.

## **4. ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **4.1. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico Comportamentale, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione delle diverse Funzioni aziendali a ciò preposte dalle procedure speciali vigenti, con i mezzi e le modalità di cui al Modello Organizzativo 231/01.

### **4.2. IMMEDIATA SEGNALAZIONE DI PROBABILI O SOSPETTE VIOLAZIONI**

Tutti i Destinatari hanno la responsabilità e l'obbligo di segnalare immediatamente ogni violazione del presente Codice Etico Comportamentale, sospetta, probabile o effettiva, all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs 231/01 e disciplinato dal Modello Organizzativo di cui PerFormare S.r.l. si è dotata.

Non verranno adottati provvedimenti disciplinari o azioni punitive nei confronti di chi abbia segnalato, in buona fede, una sospetta violazione del Codice Etico di Comportamento, rivelatasi poi insussistente a seguito delle indagini svolte dall'O.d.V. preposto in tal senso.

La Società ha attivato a tal fine gli opportuni canali di comunicazione dedicati per agevolare il processo di segnalazione all'O.d.V.; come previsto dal Modello Organizzativo 231/01 è stata predisposta apposita casella di posta elettronica [odv@PerFormare.net](mailto:odv@PerFormare.net) presso la quale possono essere inviate le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Codice Etico di Comportamento e del Modello Organizzativo 231/01.



### 4.3. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

L'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo i risultati delle indagini svolte, anche sulla base di segnalazioni di cui al p.to 4.2, con eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari. L'irrogazione delle sanzioni resta di competenza dell'Organo Amministrativo nei limiti di quanto stabilito dal Modello Organizzativo 231/01.

### 4.4. SANZIONI

L'Organo Amministrativo, secondo la gravità della condotta posta dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico di Comportamento ed eventualmente previste come causa d'imputazione di responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs 231/01, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente da eventuali esercizi dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- dell'eventuale recidività del soggetto.

Nei casi più gravi, i comportamenti in violazione del presente Codice Etico potranno essere considerati:

- per i dipendenti, un inadempimento rilevante ai fini del licenziamento così come previsto dal CCNL di riferimento;
- per gli amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- per i fornitori di beni e servizi, causa di risoluzione con effetto immediato del contratto per inadempimento grave ai sensi dell'art. 1453 C.C.

Le sanzioni saranno applicate secondo le specifiche modalità disciplinate dal Modello Organizzativo 231/01 di cui il presente Codice Etico di Comportamento forma parte integrante.

In ogni caso resta salva la possibilità per la Società di esercitare il diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

