**Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001**

Il Decreto legislativo 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità "amministrativa" delle persone giuridiche.

I destinatari della disciplina in esame sono gli organismi con personalità giuridica, nonché le società ed associazioni prive di personalità giuridica (art.1 c.2 D.lgs. 231/2001) con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, di quelli non economici e aventi funzioni di rilievo costituzionale.

Il Codice Etico definisce l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che dovranno essere applicati da qualsiasi soggetto che operi per conto della Società ADHR FORMAZIONE S.R.L o che venga in contatto con la stessa, prevedendo l'applicazione, in caso contrario, di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

Il Modello Organizzativo rappresenta uno strumento con cui la Società ADHR FORMAZIONE S.R.L. costituisce un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo che abbia come obiettivo la prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Il presente documento ha lo scopo di:

·Descrivere la normativa introdotta nel nostro ordinamento dal D. Lgs.231/2001 in materia di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcune tipologie di reato commessi, nell'interesse o comunque a vantaggio degli stessi, da soggetti posti in posizione apicale o da soggetti alla cui direzione e vigilanza sono sottoposti;

· adottare un Modello Organizzativo idoneo a assicurare la regolarità della gestione e a prevenire i reati contemplati dal decreto, articolato nei seguenti punti:

- indicazione delle linee essenziali del D.Lgs 231/01;
- indicazione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati e descrizione delle procedure per lo svolgimento di tali attività idonee a prevenire i suddetti reati;
- costituzione di un Organismo di Vigilanza con le il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento (odv@adhrformazione.it) ;
- introduzione del sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle istruzioni previste dal presente documento.

Con l'adozione del Codice Etico e del Modello Organizzativo ADHR FORMAZIONE S.R.L., in qualità di ente accreditato all'Albo della Regione Emilia Romagna per i servizi di istruzione e formazione, assolve all'obbligo previsto dalla normativa regionale per il mantenimento dell'accreditamento.

Il Modello Organizzativo viene trasmesso ai soci, ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato ed ai dipendenti della Società, ai fini del rispetto delle procedure ivi previste e del Codice Etico allegato.

I fornitori, i consulenti e le persone stabilmente in contatto con ADHR FORMAZIONE sono informati circa l'esistenza del Modello organizzativo e del Codice Etico, consultabili sul sito internet (www.adhr.it).

**SEGANALAZIONI ANONIME (WHISTLEBLOWING)**
**OBIETTIVI**

L'art.6, comma 2-bis, introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017 richiede che siano definiti uno o più canali per la ricezione delle segnalazioni di condotte illecite idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nonché il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

ADHR FORMAZIONE S.r.l. ha adottato un regolamento che disciplina le segnalazioni anonime, con il quale intende tutelare il dipendente che segnala illeciti e, in particolare, chiarire i principi ispiratori dell'istituto e il ruolo dell'OdV quale destinatario della segnalazione.

COME COMUNICARE
Ai fini della ricezione delle segnalazioni di cui al presente regolamento sono istituiti i seguenti canali di comunicazione:

❖ di tipo informatico:

• mediante l'e-mail: whistleblowing@adhrformazione.it

❖ di tipo tradizionale:

• per posta indirizzata all'Organismo di Vigilanza di ADHR FORMAZIONE S.r.l.; in tal caso, a garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa (OdV);

• mediante dichiarazione verbale rilasciata direttamente al soggetto competente, che redigerà processo verbale che il dichiarante è tenuto a sottoscrivere.

| ADHR FORMAZIONE S.r.l. | Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001 | |
|---|---|---|
| Revisione | Data | Tipo modifica |
| 0 | 29.11.2022 | Prima emissione |
| 1 | 01.03.2024 | Aggiornamento |

# Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001

## ADHR FORMAZIONE S.r.l.

### Parte generale

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01 Marzo 2024**

| ADHR FORMAZIONE S.r.l. | Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001 | |
|---|---|---|
| Revisione | Data | Tipo modifica |
| 0 | 29.11.2022 | Prima emissione |
| 1 | 01.03.2024 | Aggiornamento |


**PREMESSA ..... 5**

**CAPITOLO 1 ..... 7**

**Descrizione del quadro normativo ..... 7**

*1.2 Fattispecie di reato ..... 8*

*1.3 Apparato sanzionatorio ..... 11*

*1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione. ..... 12*

*1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo ..... 12*

*1.6 Le Linee Guida di Confindustria ..... 15*

*1.7 Sindacato di idoneità ..... 15*

**CAPITOLO 2 ..... 16**

**Elementi dell'assetto organizzativo generale della Società ..... 16**

*2.1. La Società ..... 16*

*2.2. Classificazione delle attività e organizzazione aziendale ..... 16*

**CAPITOLO 3 ..... 17**

**Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ..... 17**

*3.1 Elementi del Modello ..... 17*

*3.2 Aggiornamento del Modello ..... 18*

*3.3 Destinatari del Modello ..... 19*

**CAPITOLO 4 ..... 20**

**Attività sensibili e presidi di controllo ..... 20**

*4.1 Risk Assessment e Gap Analysis ..... 20*

*4.2 Sistema di controllo interno ..... 20*

*4.3 Struttura dei presidi di controllo ..... 20*

*4.4 Attività sensibili e standard di controllo* ..... *22*

**CAPITOLO 5** ..... **22**

**Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza** ..... **23**

*5.1 Organismo di vigilanza* ..... *23*

5.1.1 Nomina ..... 23

5.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza ..... 23

5.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza ..... 24

*5.2 Flussi informativi* ..... *26*

5.2.1 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali ..... 26

5.2.2 Reporting verso l'OdV ..... 26

*5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni* ..... *28*

**CAPITOLO 6** ..... **29**

**Il sistema disciplinare e sanzionatorio** ..... **29**

*6.1. Premessa* ..... *29*

*6.2. Ambito di applicazione* ..... *29*

*6.3. Principi.* ..... *30*

*6.4. Criteri di commisurazione* ..... *30*

*6.5. Sanzioni* ..... *30*

*6.6. Procedura di irrogazione delle sanzioni* ..... *36*

**CAPITOLO 7** ..... **36**

**Formazione e comunicazione** ..... **36**

*7.1 Premessa* ..... *36*

*7.2 Piano di formazione e comunicazione* ..... *37*

7.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali ..... 37

7.2.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai Responsabili di Funzione. ..... 37

7.2.3 Comunicazione per quadri ed impiegati. ..... 37

7.2.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici ..... 38

*7.3 Comunicazione a terzi ..... 38*


## ALLEGATI

1. **PARTI SPECIALI**
2. **DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI 231**
3. **CODICE ETICO**
4. **ORGANIGRAMMA**
5. **PROCEDURE AZIENDALI**
6. **REGOLAMENTO ODV**
7. **REGOLAMENTI AZIENDALI e PROCEDURE SISTEMA QUALITA'**
8. **ELENCO AGGIORNATI REATI D.LGS 231/01**

## PREMESSA

Il "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Dlgs 231/2001" approvato dall' Amministratore Unico di ADHR FORMAZIONE S.r.l. in data 29 Novembre 2022, è stato predisposto seguendo anche le metodologie stabilite dalle Linee Guida di Confindustria.
In data 02 Ottobre 2023 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione, composto da un consigliere e dal Presidente e Amministratore Delegato il Sig. Leonardo Nieri, il quale ha ratificato quanto già deliberato dal precedente Amministratore Unico, accentando il Modello 231 e gli allegati già approvati in data 29 Novembre 2022 e le successive modificazioni ed integrazioni.
Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "Dlgs 231/2001" o "Dlgs n. 231 del 2001"), ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti, secondo la quale le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza. Le Società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione idonei a prevenire i reati stessi.
In relazione a ciò, ADHR FORMAZIONE S.r.l. (di seguito la "Società") ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231del 2001 e successive modifiche e integrazioni.
Il Modello è composto dal Codice Etico, dalle due parti, denominate "Parte Generale" e "Parte Speciale", ed è integrato da allegati tra i quali le Procedure, l'organigramma ed il regolamento dell'Organismo di Vigilanza.
Il Codice Etico raccoglie l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e rappresenta un principio generale non derogabile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 (di seguito anche "Modello 231").
Tutti i riferimenti al Codice Etico previsti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 devono pertanto intendersi riferiti a tale documento.

Per quanto riguarda la presente "Parte Generale":
Nel Titolo I è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente ed una breve descrizione dell'assetto organizzativo di ADHR FORMAZIONE S.r.l.
I dati e le informazioni sono aggiornati alla data di approvazione del Modello 231 ed hanno scopo meramente descrittivo.
Nel Titolo II sono descritti gli elementi costituitivi del Modello:
· una breve descrizione del Modello (capitolo 3);
· il processo di identificazione delle attività sensibili ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione dei presidi di controllo applicati (capitolo 4);
· le caratteristiche e i poteri dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 5);
· l'articolazione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 6);
· la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione al personale (capitolo 7).
La "Parte speciale" contiene:
· elenco aggiornato dei reati presupposto e cioè i reati rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001;
· elenco delle attività sensibili;
· elenco degli standard di controllo.
Per ciascun reato presupposto sono ivi riportate:
· descrizione e specificità del reato presupposto;
· riferimenti normativi;
· individuazione delle modalità commissive dei reati presupposto;
· individuazione delle attività sensibili;
· individuazione degli standard di controllo.

## CAPITOLO 1

### Descrizione del quadro normativo

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il "D.Lgs 231/2001" o D.Lgs n. 231 del 2001) ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.
Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della Società stessa dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza.
Il D.Lgs 231/2001 ha dato attuazione alla Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base anche dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.
Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel D.Lgs 231/2001 affianca l'eventuale risarcimento del danno e l'obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell'autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente, e innova l'ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell'interesse degli enti stessi.
La Relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 sottolinea la "nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".
Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell'ente, la circostanza che tale responsabilità discende dalla

commissione di un reato, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

### 1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del Dlgs 231/2001.

Si elencano, di seguito, le "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del Dlgs 231/2001, rimandando alla Parte Speciale del presente documento per l'analisi dettagliata delle singole fattispecie incluse in ciascuna famiglia:

**1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017, dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla Legge n. 137 del 2023]**

**2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]**

**3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]**

**4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

**5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]**

**6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

**7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]**

**8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]**

**9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]**

**10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]**

**11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]**

**12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]**

**13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]**

**14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dal D.lgs. 195/2021]**

**Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021 e modificato dalla Legge n. 137 del 2023]**

**Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2 D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n.184/2021]**

**15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]**

**16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]**

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

**18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]**

**19. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]**

**20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]**

**21. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**

**22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]**

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

**24. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]**

### 1.3 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal D.Lgs 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

· sanzione pecuniaria fino a un massimo di euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);

· sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (fino a sette per alcuni reati riconducibili agli illeciti corruttivi), che, a loro volta, possono consistere in:

- o interdizione dall'esercizio dell'attività;
- o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- o divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, D.Lgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di euro 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Il giudice determina:

- o il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- o l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- o l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.
Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Dlgs 231/2001.

### 1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Secondo il Dlgs 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
· da "***persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso***" (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs 231/2001);
· ***da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale*** (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), Dlgs 231/2001).
La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 1.5 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il D.Lgs 231/2001 ha previsto che la responsabilità della Società viene esclusa se la stessa, ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione

di reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D.Lgs 231/2001):

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La Relazione illustrativa del D.Lgs 231/2001 sottolinea: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- alla commissione del reato non ha contribuito ("non è stata resa possibile") l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D.Lgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

· individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
· prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
· individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
· prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
· introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
· prevedere:
- uno o più canali che consentano di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per
motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il Legislatore ha altresì definito i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:
- la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

### 1.6 Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.".

La Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "Linee guida di Confindustria") segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle Società di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

· identificazione dei rischi;

· progettazione di un sistema di controllo preventivo;

· adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;

· individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

### 1.7 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

· la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;

· il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente ex ante per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà azien-

dale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

## CAPITOLO 2

## Elementi dell'assetto organizzativo generale della Società

### 2.1. La Società

ADHR FORMAZIONE S.r.l. è una società a capitale interamente italiano, una HR Boutique Company che offre servizi di Ricerca e Selezione, Formazione, Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.
Capitale versato Euro 10.000,00, socio unico ADHR GROUP – Agenzia per il lavoro S.p.A., le due società sono a loro volta sono controllate da Egemona Holding S.r.l.

### 2.2. Classificazione delle attività e organizzazione aziendale

ADHR FORMAZIONE S.r.l. è una Società la cui attività si sviluppa nella gestione di corsi di formazione di base, professionale, continua on the job di lavorati non occupati e disoccupati mediante finanziamento del fondo Forma.Temp.
La Società organizza corsi di formazione aziendale, qualificazione e riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento professionale, anche sistemi di accreditamento regionale.
Organizza inoltre, corsi di formazione anche presso strutture pubbliche o private, in proprio e per conto terzi, con prestazione di servizi di vendita on-line rivolte in particolare alle persone ed ai singoli individui.
La Società svolge attività di consulenza nel campo dell'organizzazione e strategia aziendale, con particolare, ma non esclusivo, riferimento all'implementazione ed ottimizzazione dei processi di sviluppo della organizzazione nell'ambito delle risorse umane.
Organizza e gestisce percorsi formativi individuali specifici, incluso attività di coaching e counseling in particolare nei processi di cambiamento e ristrutturazione aziendale, piani di carriera e passaggi generazionali.

L'assetto organizzativo aziendale è quello sinteticamente descritto nell'organigramma aziendale, allegato al presente Modello Organizzativo: la Società è composta dal Consiglio di Amministrazione, composto da un consigliere e dal Presidente e Amministratore Delegato il Sig. Leonardo Nieri che ha la rappresentanza legale e da cinque dipendenti che si occupano della progettazione e gestione corsi di formazione e del sistema di qualità.
Non vi è il Collegio Sindacale ma il Sindaco Unico e Revisore Legale.
Il ruolo di RSPP è affidato ad un consulente esterno con apposito contratto.
La consulenza del lavoro, i servizi di gestione contabile, amministrativa, tributaria, tesoreria, fatturazione attiva e rapporti bancari, sono affidati alla ADHR GROUP – Agenzia per il lavoro S.p.A., come da contratto annuale rinnovabile.
I locali dove si trova la sede legale ed operativa della Società sono messi a disposizione dalla ADHR GROUP – Agenzia per il lavoro S.p.A. e sempre disciplinati nello stesso contratto di servizi.

## CAPITOLO 3

## Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

### 3.1 Elementi del Modello

In seguito ad un attento esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti alle aree sensibili, è stato predisposto ed adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001.
Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di soggetti in posizione "apicale" e di soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza operanti in ADHR FORMAZIONE S.r.l.
Il Modello deve:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

2. prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
6. prevedere canali che consentano segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai fini del decreto 231/2001 o di violazioni del Modello (di cui almeno uno idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante);
7. prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell'organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di ADHR FORMAZIONE S.r.l. e portato a conoscenza del Sindaco Unico e Revisore Legale.

### 3.2 Aggiornamento del Modello

L'attività di aggiornamento è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello 231.

Si rende necessario procedere all'aggiornamento del Modello:

a) in occasione di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

b) in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;

c) in occasione di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Organismo di Vigilanza, su delibera del Consiglio di Amministrazione, già competente per la sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello.
La pianificazione delle attività di aggiornamento è svolta dalle funzioni aziendali competenti di concerto con l'Organismo di Vigilanza. Le attività di aggiornamento sono condotte dalle funzioni aziendali competenti e vengono svolte con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello, nonché per la modifica e/o integrazione delle Attività Sensibili e degli standard di controllo.
L'Organismo di Vigilanza sottopone il Modello aggiornato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.
Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.
L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento, nonché l'attuazione delle azioni disposte.

### 3.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali di ADHR FORMAZIONE S.r.l., i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti della Società, anche nello svolgimento di specifici incarichi per conto della società, i consulenti esterni e i partner commerciali quali i fornitori o partner in progetti finanziati.

## CAPITOLO 4

## Attività sensibili e presidi di controllo

### 4.1 Risk Assessment e Gap Analysis

Le attività sensibili al rischio di commissione dei reati di cui al Dlgs. 231/2001, sono individuate attraverso il coinvolgimento dei responsabili delle singole funzioni aziendali, sottoposti ad interviste in occasione della redazione del Modello 231. Per ciascuna attività sensibile sono identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal Dlgs 231/2001 viene effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il Modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001.

Propedeutica all'attività di gap analysis è l'elaborazione di Standard di Controllo coerenti con i principi indicati del Modello organizzativo, a sua volta conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate, tenuto conto delle singole fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001.

### 4.2 Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è definito come un processo posto in essere dal vertice aziendale e rispettato da tutto il personale, progettato per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi attesi relativamente alle operazioni, al reporting e alla conformità.

### 4.3 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal Dlgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello organizzativo 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

· Standard di controllo fissi, che devono essere sempre presenti in tutte le attività sensibili per tutti i reati;
· Standard di controllo specifici, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nel sistema normativo aziendale, da intendersi l'insieme dei regolamenti e dei protocolli adottati dalla Società.
Gli standard di controllo fissi sono:
A. Separazione delle attività: deve esistere una separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza.
Nello svolgimento delle fasi di esecuzione, controllo ed autorizzazione di qualsivoglia attività, devono essere coinvolti differenti soggetti, ognuno dotato delle adeguate competenze.
Tale presidio è funzionale, nel suo complesso, a mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei singoli processi.
B. Norme: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente.
C. Poteri di firma e poteri autorizzativi: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.
Il principio della corretta definizione e rispetto dei poteri autorizzativi e di firma, dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito dei quali attuare i singoli processi aziendali, attuato anche attraverso l'individuazione di strumenti organizzativi idonei, è di primaria importanza poiché, tramite la chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno, è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti.
D. Documentabilità e tracciabilità dei processi e delle attività previste: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Tale standard di controllo è funzionale all'integrità delle fonti informative ed alla puntuale applicazione dei presidi di controllo definiti.
Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività sensibili deve essere ricostruibile e verificabile ex post, attraverso appositi supporti documentali o informatici.
In particolare, ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente documentata.
I documenti rilevanti devono:
1) essere opportunamente formalizzati;
2) riportare la data di compilazione e la firma del compilatore;
3) essere archiviati, a cura della funzione competente e con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza, in luoghi idonei alla conservazione, anche al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare deterioramenti o smarrimenti.

### 4.4 Attività sensibili e standard di controllo

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono descritti nella "Parte speciale" del Modello. Tale documento è monitorato a cura dell'Organismo di Vigilanza.
Gli standard di controllo sono recepiti dalle funzioni competenti nel sistema normativo aziendale, con riferimento alle attività sensibili.
Il contenuto del sistema normativo aziendale è comunicato e diffuso dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello, il management e i dipendenti di ADHR FORMAZIONE S.r.l. sono tenuti all'osservanza del sistema normativo aziendale.

## CAPITOLO 5

## Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza

## 5.1 Organismo di vigilanza

### 5.1.1 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di ADHR FORMAZIONE S.r.l. (di seguito "OdV") è monocratico, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del Dlgs 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La durata in carica è triennale e rinnovabile, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina.

L'OdV individuato è ritenuto idonei in quanto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione ed è scelto tra professionisti esterni all'organizzazione aziendale.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite anche dalle linee di riporto verso il vertice aziendale attribuitegli.

### 5.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri componenti l'Organismo di Vigilanza:

(a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;

(b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Sindaco Unico e Revisore Legale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);

- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:
- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata all'altro membro dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L'Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Consiglio di Amministrazione, per la formulazione della proposta di sostituzione ai sensi del presente paragrafo.

### 5.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzate la struttura e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di cui al paragrafo 5.1.1 e al paragrafo 5.1.2.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito definiti, sono limitati ai soli reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Trattasi di:

- vigilanza sull'effettività del Modello, monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello. Pertanto, promuovere presso il Consiglio di Amministrazione il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;

- promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del sistema di vigilanza sull'attuazione del Modello;
- assicurare i flussi informativi di competenza;
- assicurare la predisposizione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con il Consiglio di Amministrazione di ADHR FORMAZIONE S.r.l. l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì assegnate le funzioni di Garante del Codice Etico, con i compiti di cui al Codice medesimo.

L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito regolamento.

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

stanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.
L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.
All'OdV è assegnata la disponibilità di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza.

### 5.2 Flussi informativi

#### 5.2.1 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- in via continuativa al Consiglio di Amministrazione;
- semestralmente, nei confronti del Sindaco Unico e Revisore Legale.
- ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, tempestivamente al Sindaco Unico e Revisore Legale, previa informativa al Consiglio di Amministrazione. Quanto alla linea di reporting di sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispone:
- il rapporto semestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);
- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

#### 5.2.2 Reporting verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti destinatari del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di ADHR FORMAZIONE S.r.l. ai sensi del Dlgs 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- I componenti degli organi sociali hanno il dovere di segnalare all'Organismo di Vigilanza condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.

231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello 231 di cui siano venuti a conoscenza;

- l'Organismo di Vigilanza riceve dai responsabili delle singole funzioni aziendali, almeno su base annuale, una autocertificazione consistente nell'attestazione di osservanza delle disposizioni del Decreto Legislativo n. 231/2001.
- Ciascun dipendente ha il dovere di segnalare le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o violazioni del Modello 231, di cui sia venuto a conoscenza.

La segnalazione può essere indirizzata al proprio diretto superiore gerarchico, oppure direttamente all'Organismo di Vigilanza utilizzando uno o più dei canali informativi sottocitati;

- fax: +39.051.19938599
- posta: Organismo di Vigilanza di ADHR FORMAZIONE S.r.l.., Via Pio La Torre n. 9- 40013 CASTEL MAGGIORE (BO).
- e-mail **adhr_formazione_odv@bolognalegale.it** indicando;
- Con particolare riferimento al canale di segnalazione in forma scritta, la Società ha adottato la piattaforma di segnalazione, disponibile al seguente indirizzo: https://adhr-formazione-whistleblowing.bolognalegale.it/#/

Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, come previsto dalle disposizioni in materia di whistleblowing e disciplinata nella PROCEDURA 10, adottata dalla Società.

Con disposizione dell'Organismo di Vigilanza possono essere istituiti altri "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni, ovvero sono modificati i suddetti canali, fermo restando la necessità di rendere conoscibili i medesimi in fase di comunicazione del Modello (anche tramite apposita "Nota").

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di ADHR FORMAZIONE S.r.l., effettuano la se-

gnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente.
L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.
È fatto divieto di atti di ritorsione e discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
I segnalanti in buona fede sono pertanto garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.
La parte "Sistema disciplinare e sanzionatorio" del presente Modello regolamenta le sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.
Con cadenza almeno annuale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
In occasione di ogni modifica della struttura organizzativa della Società, viene data tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

### 5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

## CAPITOLO 6

## Il sistema disciplinare e sanzionatorio

### 6.1. Premessa

L'adozione di un idoneo sistema disciplinare, volto a sanzionare la violazione delle norme del Codice etico, del Modello Organizzativo, nonché delle procedure previste dallo stesso, è prevista dagli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) D.Lgs. n. 231/2001.

L'inosservanza delle misure previste dal Codice etico e dal Modello Organizzativo, attiva il meccanismo sanzionatorio previsto dal sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per il reato eventualmente commesso.

La Società si dota di un Sistema Disciplinare, finalizzato a rafforzare l'impegno di tutti i suoi Organi, organismi, dipendenti e collaboratori al rispetto dei principi legali ed etici contenuti nel Codice etico della Società e nelle policies che da esso discendono.

### 6.2. Ambito di applicazione

Il Consiglio di Amministrazione di ADHR FORMAZIONE S.r.l. è responsabile dell'osservanza e dell'applicazione del presente sistema disciplinare.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per l'attuazione delle misure disciplinari nei confronti dei dipendenti, relativi a violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

In caso di violazioni commesse dal Consiglio di Amministrazione, spetta ai Sindaci il compito di dare attuazione a quanto previsto dal successivo capoverso ed eventualmente convocare l'Assemblea. Quest'ultima ha anche il potere di intraprendere il procedimento disciplinare nei confronti dei Sindaci.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio della propria attività, svolge funzioni propulsive e di supporto, in particolare per quanto attiene le violazioni in materia di responsabilità amministrativa.

### 6.3. Principi.

Il sistema disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di:

• tipizzazione degli illeciti e delle relative sanzioni secondo il principio di gradualità (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL);

• osservanza del principio di proporzionalità (art. 2106 c.c.), commisurando la sanzione alla gravità dell'infrazione;

• rispetto della procedura disciplinare (vincoli ex art. 7 Stat. lav. e da CCNL), con particolare riferimento al principio del contraddittorio, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato, al quale, formulata la contestazione dell'addebito, tempestiva e specifica, va garantita la possibilità di esprimere osservazioni e produrre documenti;

• adeguata pubblicità delle regole prevenzionistiche;

• possibilità di considerare la violazione del precetto anche in assenza di reato o comunque indipendentemente dal giudizio penale.

### 6.4. Criteri di commisurazione

Nella commisurazione della sanzione si deve tenere conto:

• del grado di intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

• del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

• delle mansioni svolte dal soggetto;

• delle circostanze del fatto costituente illecito disciplinare.

È fatta salva ogni prerogativa della Società circa l'esercizio dell'azione di risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

### 6.5. Sanzioni

**A) Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti**

Il sistema disciplinare delineato per i dipendenti trova fondamento negli art. 225 e seguenti del CCNL per i dipendenti delle Aziende del Terziario, Confcommercio.

Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole previste dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo, sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme di settore (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure vigenti (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

Il procedimento sanzionatorio e le relative valutazioni vengono condotte analogamente a quanto previsto per le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di riferimento.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate dal Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza in ragione della competenza. A titolo esemplificativo le violazioni possono consistere nel:

• mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti nel Codice Etico, delle regole e procedure previste dal Modello Organizzativo;

• mancato rispetto delle procedure aziendali relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;

• violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure ovvero

• impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione da parte dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

• inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;

• omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure;

• violazione degli obblighi posti dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le **sanzioni** previste sono le seguenti :

1. **richiamo verbale o scritto** (secondo la gravità), in caso di:

- lieve inosservanza delle norme di comportamento contenute del Codice Etico e del Modello Organizzativo;
- tolleranza di lievi irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello Organizzativo;

2. **sanzione pecuniaria** (multa) fino all'importo massimo di 4 ore di retribuzione, in caso di:

- reiterazione di violazioni punibili con il rimprovero scritto;
- inosservanza non grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello Organizzativo;
- inosservanza non grave dei piani di azione e dei provvedimenti adottati dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

3. **sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione fino a un massimo di 5 giorni**, in caso di:

- inosservanza grave delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo che hanno dato luogo a sanzioni pecuniarie;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della normativa anticorruzione commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 grave che abbia avuto riflessi negativi per la Società o per i terzi;

4. **sospensione dal servizio o sospensione dalla retribuzione per un periodo compreso tra sei e dieci giorni**, in caso di:

- inosservanza di particolare gravità delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;

- inosservanza ripetuta delle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo che hanno dato luogo a sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a cinque giorni;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità particolarmente gravi ai sensi del D.Lgs. 231/2001 commessi da propri sottoposti o altri appartenenti al personale;
- negligenza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 particolarmente grave che abbia avuto riflessi negativi per la Società o per i terzi;

5. **licenziamento**, nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento di attività a rischio, adotti, in violazione delle regole contenute nel Codice Etico e dal Modello Organizzativo, condotte che determino l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e comunque nei casi più gravi già previsti dalla legge e dal contratto collettivo applicabile.

**B) Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento. Le misure disciplinari a carico dei Dirigenti sono adottate dal Consiglio di Amministrazione, o su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza in ragione della rispettiva competenza, fermo in ogni caso il rispetto del procedimento previsto dal suddetto Contratto Collettivo.

**C) Misure nei confronti di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni.**

La violazione da parte di lavoratori autonomi, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Attraverso tali clausole contrattuali il terzo si obbliga ad adottare e attuare efficacemente procedure aziendali e a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione, anche tentata, dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel D. Lgs. 231/2001, nonché dei reati previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.
L'inadempimento, anche parziale, di tale obbligazione, è sanzionato con la facoltà della Società di applicare penali contrattuali, di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni subiti.

**D) Misure nei confronti di Amministratori**

In caso di lieve violazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte del Consiglio di Amministrazione è prevista la sanzione del richiamo da parte del Sindaco Unico e Revisore Legale sentito l'Organismo di Vigilanza, in ragione della rispettiva competenza.
In caso di reiterazione o violazione significativa le sanzioni applicabili agli Amministratori sono le seguenti:
a) richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
b) decurtazione dei compensi;
c) proposta all'assemblea di revoca dalla carica.
La riduzione del compenso attribuito per la funzione, a seconda della gravità ed intensità del fatto, sarà compresa tra il 10% ed il 20% dello stesso.
In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello o del Codice da parte degli Amministratori, tale da configurare un notevole inadempimento, ovvero in caso di violazioni tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con la Società, il Sindaco Unico e Revisore Legale dovrà provvedere:
• all'esercizio diretto dell'azione sociale di responsabilità ex articolo 2393, comma 3 del codice civile;
• alla convocazione dell'assemblea dei soci, ponendo all'ordine del giorno l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità nonché la revoca dei medesimi.

Restano salvi i diritti per la società all'eventuale e ulteriore risarcimento dei danni subiti.
Gli amministratori, al momento dell'accettazione dell'incarico, sottoscrivono la presa visione del sistema disciplinare e ne accettano il contenuto.

**E) Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione grave di una o più prescrizioni del Modello o del Codice Etico da parte dei Sindaci, l'Assemblea dei soci, convocata dal Consiglio di Amministrazione, provvederà direttamente ad adottare le misure disciplinari nei confronti dei Sindaci.
Tali misure consistono:

- nel richiamo al puntuale rispetto delle previsioni normative;
- nella revoca dalla carica.

**F) Misure nei confronti dei componenti l'Organismo di Vigilanza.**

Nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza che abbiano violato quanto previsto dal Modello e dal Piano e le norme del proprio Regolamento il Consiglio di Amministrazione, sulla base della gravità della violazione, può applicare le seguenti sanzioni:

- richiamo al puntuale rispetto delle previsioni;
- revoca dalla carica.

**G) Misure nei confronti del Segnalante**

La Società prevede sanzioni nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni (Segnalante), in caso di abuso dello strumento di segnalazione, nei confronti dei Segnalanti in caso di accertamento degli illeciti segnalati, nel caso dell'OdV o altro gestore della segnalazione per il mancato rispetto della Procedura 10, nonché nei confronti di coloro i quali violano la tutela della riservatezza del Segnalante ed i divieti di ritorsione posti a tutela del Segnalante stesso.
Le sanzioni applicate sono quelle sopra individuate e richiamate al punto n. 8 del Codice Etico, disciplinate nella Procedura 10.

### 6.6. Procedura di irrogazione delle sanzioni

La procedura di irrogazione delle sanzioni è regolata dalle prescrizioni della L. 20/05/1970 n. 300 e dei C.C.N.L. di riferimento, per i lavoratori dipendenti, e delle eventuali previsioni contrattuali per le altre tipologie di soggetti interessati. In ogni caso:

a) la procedura ha inizio con la rilevazione, ovvero la segnalazione, di una violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e dei principi contenuti nel Codice Etico.

b) l'accertamento della violazione è affidato agli organi sopra individuati, anche su segnalazione da parte dell'OdV al termine dell'istruttoria compiuta ai sensi della procedura di *whistleblowing*.

c) l'organo deputato all'applicazione della sanzione invia all'interessato una comunicazione, contenente l'indicazione della condotta contestata, la documentazione raccolta e la sanzione applicabile. L'interessato ha facoltà di fare pervenire a tale organo le proprie osservazioni e la documentazione ritenuta utile alla difesa. Qualora la violazione risulti non accertata, l'organo competente procede all'archiviazione con provvedimento motivato.

## CAPITOLO 7

## Formazione e comunicazione

### 7.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Secondo le Linee Guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs. 231/2001.

ADHR FORMAZIONE S.r.l. si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.
L'effettiva partecipazione agli eventi formativi viene tracciata anche mediante strumenti informatici.

### 7.2 Piano di formazione e comunicazione

#### 7.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

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

#### 7.2.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai Coordinatori di Funzione.

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai responsabili delle singole funzioni aziendali.
I principi e i contenuti del Dlgs. 231/2001 e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

#### 7.2.3 Comunicazione per quadri ed impiegati.

La "Parte generale" del Modello è inserita sul sito internet ed è comunicata a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri ed impiegati. Nell'ambito delle iniziative di informazione sono altresì illustrate le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

### 7.2.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

La "Parte generale" del Modello è resa disponibile a tutti i dipendenti sul portale intranet aziendale e, inoltre, è resa disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di ADHR FORMAZIONE S.r.l.
Sono altresì rese disponibili sul portale intranet aziendale le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

### 7.3 Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto previsto per il Codice Etico, la "Parte generale" del Modello è portata a conoscenza di tutti coloro con i quali ADHR FORMAZIONE S.r.l. intrattiene relazione d'affari.

Inoltre, i soggetti esterni che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi natura con la Società vengono informati, anche mediante specifiche clausole contrattuali, che la Società si è dotata di un Modello Organizzativo e di specifiche procedure in tema di Decreto 231, nonché di un Codice Etico e si impegnano a rispettarli.