

Ceper S.r.l. – Centro per la prevenzione dei rischi  
Sede legale: piazza Diaz 1, 20123 Milano  
Sede operativa e amministrativa: via Caldera 21, 20153 Milano  
PIVA e Cod. Fisc: 07056230159 - R.E.A. Milano 1135469 - Capitale sociale: €50.000 i.v.



**CEPER S.R.L.**

**CODICE ETICO**  
**ai sensi del D.Lgs n. 231/01**

Versione 2 approvata in CdA del 26 marzo 2019

# 1. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

## PREMESSA

### La società e la sua missione

CEPER SRL è società di servizi di consulenza e formazione per aziende nella materia della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro e ambiente.

E' strutturata in specifiche aree di competenza ciascuna delle quali è composta da consulenti specializzati nei principali ambiti di riferimento. Ogni area è impegnata costantemente nello sviluppo di nuove metodologie di lavoro, nell'ideazione di tecniche inedite per la risoluzione di problemi gestionali e in un'attività di ricerca continua indirizzata a garantire ai clienti un servizio personalizzato volto all'eccellenza.

L'Area Organizzativa è volta a garantire l'integrazione tra le nostre attività e l'organizzazione delle aziende. Lo stretto contatto e la collaborazione dell'Area Organizzativa con le altre aree di Ceper permettono di sviluppare progetti in grado di rispettare la Normativa vigente e di evolversi con l'obiettivo di garantire un approccio globale allineato alle metodologie formative più attuali.

L'Area Giuridica è volta ad orientare il cliente alla identificazione del quadro normativo di riferimento, favorendone il rispetto.

L'Area Tecnica è volta a sviluppare per il cliente il processo di valutazione dei rischi e di definizione delle misure di prevenzione e protezione fino alla creazione del sistema di sicurezza.

L'Area comportamentale invece si occupa di pedagogia della sicurezza che si traduce in costruzione di norme di comportamento sicuro e procedure.

Infine l'Area Formazione, impegnata in una costante attività di ricerca, ci permette di offrire le metodologie formative più avanzate, di personalizzare l'offerta e di ottimizzare i risultati in base ai contenuti, alla tipologia di uditorio e alle specifiche richieste dell'azienda.

La missione aziendale di CEPER SRL è dunque garantire un servizio globale ad elevati standard di qualità e sicurezza, applicando nello svolgimento della propria attività principi di efficacia ed efficienza, pur senza mai dimenticare il ruolo primario del consiglio a rispettare le norme ed ad interpretarle in modo costruttivo e orientato alla prevenzione a 360°.

### Rilevanza dell'impostazione etica dell'attività

CEPER SRL è consapevole dell'importanza e del significato anche sociale dei servizi erogati e proprio in considerazione del carattere di utilità anche sociale di tali servizi, ritiene che il perseguimento della propria missione aziendale non possa assolutamente prescindere dal rispetto assoluto delle leggi e dalla buona prassi nonché dei principi di lealtà, correttezza, onestà, integrità e buona fede.

CEPER SRL ritiene che la reputazione e la credibilità professionale siano anzitutto originate dalla garanzia dell'eticità e rappresentino delle risorse aziendali fondamentali pertanto è prescritto a tutti i collaboratori e partner il rispetto delle regole etiche del rispetto dei limiti etici della consulenza, sempre volta ad assicurare il rispetto della legge.

## Finalità del codice etico

La società in occasione dell'attività di verifica della conformità del sistema organizzativo e di controllo interno alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 ha ritenuto di analizzare ed esternalizzare le regole ed i principi etici e di comportamento che improntano le relazioni interne verso il personale ed esterne verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria. Tali principi sono contenuti nel presente Codice etico e di comportamento (di seguito **codice etico**) del quale la società esige l'osservanza e l'applicazione da parte di tutti quelli che operano per la stessa. Il codice costituisce applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Il codice etico si applica e guida la condotta di tutte le componenti umane aziendali. Pertanto è vincolante per i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori della società, sia in ambito interno che esterno ad essa.

CEPER si impegna inoltre a favorire la diffusione e la conoscenza del codice presso tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari con la società stessa.

Il presente codice etico è un modello dinamico soggetto, quindi, a modifiche ed integrazioni al fine di migliorarlo e mantenerlo nel tempo conforme agli eventuali cambiamenti aziendali e sociali. La società si impegna, pertanto, ad una verifica periodica del presente modello, per verificarne la sua attualità ed apportarne eventuali arricchimenti.

## **TITOLO I**

### **PRINCIPI GENERALI**

Il codice etico detta i principi generali dell'attività d'impresa. A tali principi si ispirano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti sia interni che esterni alla società.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di CEPER giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente codice etico.

Tutti i soggetti interessati hanno l'obbligo di applicare le norme ed i principi contenuti nel codice etico, rivolgendosi ai propri superiori o all'organismo di vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulla modalità di applicazione degli stessi. Devono, inoltre, tempestivamente riferire ai superiori o all'organismo di vigilanza qualsiasi notizia in merito a possibili violazioni delle norme e dei principi del codice, collaborando con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni. CEPER tutela gli autori delle segnalazioni contro ogni forma di ritorsione e ne mantiene riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

#### **Onestà e legalità**

CEPER ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti in tutti i paesi in cui opera. Non sono tollerate e sono sanzionate le richieste, volte ad indurre amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la legge ed il codice etico.

#### **Rispetto della persona**

CEPER si impegna a rispettare i diritti e l'integrità fisica e morale delle persone con cui si relaziona. La centralità della persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), l'attenzione rivolta ai bisogni ed alle richieste dei clienti, la tutela e la trasparenza verso l'azionista, la correttezza e trasparenza della negoziazione verso i fornitori e la pubblica amministrazione, la partecipazione attiva alla vita sociale della collettività.

#### **Rapporti con l'ambiente**

CEPER gestisce le proprie attività perseguendo e diffondendo la cultura dell'ambiente, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni in questo particolare ambito, anche in considerazione degli impatti ambientali derivanti dalla consulenza fornita alle aziende clienti.

#### **Equità ed imparzialità**

Nei rapporti con i portatori di interesse, contatti con la collettività e la pubblica amministrazione, comunicazioni ai soci, gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, la società evita ogni discriminazione in base

all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alla religione dei suoi interlocutori.

### **Trasparenza, completezza e verità dell'informazione**

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni della società si impegnano a fornire informazioni rispondenti al vero, complete, corrette, adeguate e tempestive sia all'esterno (pubblica amministrazione, authority, mercato, utenti) che all'interno della azienda. Le informazioni sono rese in modo chiaro e semplice, di norma fornite tramite comunicazione scritta.

### **Qualità dei servizi**

L'attività di CEPER è volta in primo luogo alla soddisfazione ed alla tutela dei clienti ed in particolare ai loro lavoratori, considerati il patrimonio garante della esistenza stessa della società. A tal fine, gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori della società tengono conto delle richieste dei cittadini dirette a favorire un miglioramento dei servizi ed indirizzano le proprie attività di ricerca e sviluppo verso standard elevati di qualità degli stessi.

### **Documentabilità di operazioni e transazioni**

Ogni operazione e transazione della società deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. CEPER osserva le regole di una corretta, completa e trasparente contabilizzazione dei fatti aziendali, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative e dai principi contabili.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della società, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

### **Tutela della privacy**

CEPER tutela la riservatezza dei dati e delle informazioni in proprio possesso, in conformità alla normativa vigente.

Agli amministratori, dipendenti e collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria mansione.

### **Criteri di condotta verso il personale ed i collaboratori esterni**

CEPER tutela le pari opportunità nella selezione del personale, tramite valutazioni per la verifica del profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Gli amministratori ed i responsabili sono tenuti ad assicurare, nella gestione dei rapporti di lavoro, il rispetto delle pari opportunità ed a garantire l'assenza di discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate. CEPER promuove il coinvolgimento dei dipendenti e dei collaboratori esterni rendendoli partecipi degli obiettivi aziendali e del loro raggiungimento.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere alle figure subordinate favori personali o qualunque altro comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

CEPER si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. Inoltre, opera per preservare, con azioni preventive, organizzative e tecniche, la salute e la sicurezza dei propri lavoratori, del personale, degli appaltatori e dei collaboratori esterni.

Ogni dipendente e collaboratore esterno della società è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse ed i beni aziendali, evitandone utilizzi scorretti che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Parimenti, è cura dei collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento od improprio.

#### **Criteri di condotta nella conduzione degli affari**

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni della società sono tenuti, nei rapporti con i terzi, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi, dei principi del presente codice e dei regolamenti interni, nonché improntato alla massima correttezza ed integrità.

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alla legge, ai regolamenti di settore, ai regolamenti interni ed alle linee guida del presente codice etico. Tali condotte sono proibite e sanzionate indipendentemente dal fatto che siano realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri, per CEPER.

Non sono ammesse la dazione ed il ricevimento di alcuna regalia da parte di amministratori, dipendenti e collaboratori esterni che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalia a funzionari o prestatori di pubblico servizio italiani od esteri, ovvero a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio di costoro o indurre ad assicurare a sé, ad altri, a CEPER un qualsiasi vantaggio. Tale principio concerne non solo le regalie promesse o offerte, ma anche quelle promesse o ricevute provenienti da terzi.

CEPER considera la soddisfazione del cliente come fattore di primaria importanza per la propria immagine e per l'adempimento degli obiettivi aziendali. Pertanto, pone estrema attenzione ai bisogni dei clienti, impegnandosi ad assumere un atteggiamento disponibile e garantendo la qualità dei servizi erogati e la sollecita e qualificata evasione degli impegni assunti e di eventuali reclami.

La politica di qualità della società è tesa a garantire adeguati standard ai servizi offerti mediante il rispetto delle regole che CEPER si è data nell'ambito del Sistema di

Gestione della qualità che, dal 2002, è oggetto di certificazione da parte di Ente esterno in base alla norma UNI EN ISO 9001. Ogni dipendente e collaboratore esterno della società è impegnato ad assicurare il rispetto di tali livelli di servizio.

La condotta della società nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio. I criteri di selezione dei fornitori si basano sulla valutazione dei livelli di qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'impegno sociale profuso. Con l'intento di favorire l'adeguamento dell'offerta dei fornitori a tali standard, la società si impegna a non abusare del potere contrattuale per imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che il mercato ripone nella società, in merito alla trasparenza ed al rigore nell'applicazione della legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, dipendenti o collaboratori verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui, di CEPER

#### **Criteri di condotta nei rapporti con le istituzioni e la pubblica amministrazione**

Nei rapporti con le istituzioni e le pubbliche amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli amministratori, dipendenti o collaboratori esterni verso i pubblici ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti della pubblica amministrazione, di authority ed enti locali), al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui, di CEPER. I comportamenti di cortesia ed ospitalità che rientrano nella prassi di normale conduzione degli affari e delle relazioni devono essere coerenti con i principi di cui al presente codice etico.

#### **ART. 1 DEFINIZIONI**

Nella presente Parte Speciale si intendono per:

- a) “Apicali”: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di CEPER SRL anche di fatto;
- b) “D.Lgs. 231/01”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;
- c) “L.146/06”: la legge 16 marzo 2006, n. 146, di ratifica e di esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall'assemblea Generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, in vigore dal 12 aprile 2006;
- d) “D.Lgs. 152/06”: il Decreto Legislativo 3 aprile 2006, n. 152, Norme in materia ambientale;
- e) “Destinatari”: le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di CEPER SRL, anche di fatto, nonché le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè gli Apicali ed i Sottoposti;
- f) “CEPER SRL”: Ceper S.r.l. Centro per la prevenzione dei rischi ;

- g) “Modello di Organizzazione e Gestione”, “MOG” o “Modello”: tutte le norme contenute nelle fonti elencate all’art. 2 delle presenti norme;
- h) “Reati”: fattispecie di reato di cui agli artt.23, 24, 24-bis, 24-ter, 25, 25-bis,25 bis.1, 25-ter,25-quater,25-quater.1, 25-quinquies, 25-sexies, 25-septies, 25-octies,25-nonies del D.Lgs. 231/01, art. 10 della L. 146/06 e art. 192 del D.Lgs. 152/06;
- i) “Sottoposti”: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti che appartengono ai vertici aziendali.;
- j) “SGSL”: Sistema di Gestione della sicurezza e della Salute dei Lavoratori in CEPER SRL, predisposto ai sensi dell’art. 30 D.Lgs 81/2008.

## **ART. 2 FONTI NORMATIVE**

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, si attengono:

- a) alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie;
- b) alle previsioni dello Statuto sociale;
- c) al presente Codice etico;
- d) alle norme generali emanate ai fini del D.Lgs. 231/01;
- e) alle altre deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

## **ART. 3 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO**

Tutti i Destinatari si astengono dal:

- a) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/01, dalla L. 146/06 e dal D.Lgs. 152/06;
- b) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- c) violare norme in materia di salute e Sicurezza sul Lavoro ovvero il SGSL.

# **TITOLO II DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

## **ART. 4 CAUTELE NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

I Destinatari si astengono dall'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione in rappresentanza o per conto della Società, per ragioni estranee a quelle professionali e non riconducibili alle competenze ed alle funzioni assegnate.

I Destinatari che, per ragione del loro incarico o della loro funzione o mandato, interagiscono con la Pubblica Amministrazione si astengono dall'utilizzo di eventuali percorsi - anche leciti - privilegiati o di conoscenze personali acquisite anche al di fuori della propria realtà professionale.

## **ART. 5 CONFLITTO DI INTERESSI**

Chiunque si trovi o venga a conoscenza dell'esistenza di una situazione di conflitto di interessi tra uno dei Destinatari e CEPER SRL, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'Organismo di Vigilanza, precisandone – ove noti – la natura, i termini, l'origine e la portata. Il soggetto che si trovi in una situazione di conflitto, inoltre, si astiene dal partecipare a decisioni in relazione alle quali possa determinarsi il predetto conflitto.



**ART. 6 STIPULAZIONE DI CONTRATTI**

La procedura per la stipulazione di contratti viene condotta in conformità ai principi aziendali. Non sono consentite deroghe alle condizioni contrattuali economiche e giuridiche standard che siano basate esclusivamente sulla natura di Pubblica Amministrazione, di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio del soggetto con cui si contratta.

**ART. 7 ADEMPIMENTO: VALUTAZIONI TECNICHE ED ECONOMICHE**

Il corretto adempimento dei contratti è sempre verificato dalla Direzione di CEPER SRL in conformità ai principi aziendali.

**ART. 8 PAGAMENTO**

Le operazioni che comportano utilizzazione o impiego di risorse economiche o finanziarie hanno una causale espressa e sono documentate e registrate in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile, cosicché il processo decisionale sia verificabile.

L'impiego di risorse finanziarie è motivato dal soggetto richiedente, che ne attesta anche la congruità. I soggetti autorizzati ad effettuare spese per conto della Società hanno l'obbligo di rendiconto.

I pagamenti utilizzando denaro contante è vietato, salvo ove non esistono alternative e comunque solo per cifre inferiori ai 200 euro.

**ART. 9 INDEBITA DAZIONE DI DENARO O ALTRA UTILITÀ**

Tutti i Destinatari si astengono dal corrispondere a rappresentanti della Pubblica Amministrazione retribuzioni in denaro non dovute ovvero dall'accordare agli stessi indebiti vantaggi di qualsiasi natura che possano integrare una delle fattispecie di reato previste e punite dal D.Lgs. 231/01, dalla L. 146/06 e dal D.Lgs. 152/06.

**ART. 10 DISTRIBUZIONE DI OMAGGI**

Tutti i Destinatari si astengono dal distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalle disposizioni e dalla prassi aziendale.

In ogni caso, non sono ammesse forme di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti – salvo quelli di modico valore - vengono documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche.

Non sono ammesse forme di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possano influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda.

**ART. 11 SCELTA DELLE CONTROPARTI CONTRATTUALI**

Le controparti contrattuali, inclusi i dipendenti ed i consulenti vengono scelte da CEPER SRL con metodi trasparenti.

Per quanto riguarda i consulenti, ove possibile, in considerazione della natura e delle caratteristiche della prestazione richiesta, la scelta viene effettuata nell'ambito delle liste dei consulenti accreditati da CEPER SRL in base alle regole del Sistema Gestione Qualità.

Nel caso in cui l'incarico consulenziale venga conferito a soggetti non inclusi nelle predette liste, la relativa scelta è accompagnata da motivazione espressa.

**ART. 12 LIQUIDAZIONE PARCELLE**

La corresponsione di onorari a legali e consulenti esterni è soggetta ad un preventivo visto di congruità rilasciato dal responsabile amministrativo a valutare la qualità della prestazione e la

conseguente congruità del corrispettivo richiesto. In ogni caso non è consentito riconoscere compensi in favore di consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

Qualora richiesto, il pagamento degli onorari potrà essere effettuato anche in paesi terzi rispetto a quello di residenza del consulente esclusivamente nel caso in cui siano rispettate le norme fiscali e valutarie, italiane e straniere.

#### **ART. 13 ISPEZIONI**

Alle ispezioni giudiziarie, tributarie ed amministrative partecipa il Consigliere Delegato. L'inizio di ogni attività ispettiva è segnalata all'Organismo di Vigilanza. I soggetti preposti richiedono copia del verbale redatto dall'Autorità, ove disponibile. In caso di ispezioni effettuate in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro deve essere immediatamente avvisato il Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione di CEPER SRL.

### **TITOLO III DELLA PREVENZIONE DEI REATI SOCIETARI**

#### **ART. 14 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

I Destinatari:

- (a) si astengono dal porre in essere o in qualsiasi modo contribuire alla realizzazione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25 ter e art. 25 sexies del D.Lgs. 231/01 ovvero alla violazione dei principi e delle procedure aziendali descritte nel documento illustrativo del Modello di Organizzazione e Gestione;
- (b) assumono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- (c) osservano rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agiscono sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori, dei soci e dei terzi in genere;
- (d) assicurano il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà degli organi sociali;
- (e) effettuano con tempestività correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- (f) assumono un comportamento corretto e veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

I Destinatari che abbiano conoscenza della richiesta di un socio di consultare la documentazione societaria segnalano il fatto al CdA.

## **TITOLO IV**

### **DELLA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DELLA RICETTAZIONE**

#### **ART. 15 CONTROLLO SULLE TRANSAZIONI E SULLE TERZE PARTI.**

Il Consigliere delegato controlla le modalità di effettuazione delle transazioni in favore di CEPER SRL, sia controllando il sistema di pagamento sia verificandone la riconducibilità immediata ad una corrispettivo per attività o servizi effettivamente espletati da CEPER SRL.

Il Consigliere delegato sottopone a controllo, tutte le transazioni effettuate a mezzo assegno circolare o bancario, accettando di preferenza pagamenti a mezzo bonifico bancario e provenienti da istituti bancari aventi sede o registrati in Italia o UE.

CEPER S.r.l. non accetta pagamenti a mezzo assegno bancario, per contante, ovvero per assegno circolare o al portatore di valore complessivo superiore a €3.000, anche se frazionati.

In caso di pagamenti accompagnati dagli indici di sospetto precisati nella normativa nazionale antiriciclaggio, il Consigliere delegato attiverà un'immediata segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

## **TITOLO V**

### **DELLA PREVENZIONE DEI REATI DI LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME ED OMICIDIO COLPOSO COME RICHIAMATI DALL'ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/2001.**

#### **ART. 16 PRINCIPI GENERALI**

CEPER SRL pone la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ad obiettivo imprescindibile della propria attività imprenditoriale nel rispetto del D.Lgs. 81/2008.

CEPER SRL ritiene che il rispetto della salute e della sicurezza dei lavoratori, ancora prima di essere obbligo di legge, è valore eticamente sostenibile.

CEPER SRL è leader italiano della consulenza in materia di sicurezza sul lavoro e come tale pone l'etica della prevenzione a primario interesse aziendale da perseguire.

Il datore di lavoro di CEPER SRL organizza l'adempimento di tutti gli obblighi in materia di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori attraverso un sistema di gestione.

#### **ART. 17 SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.**

Il datore di lavoro di CEPER SRL adotta ed efficacemente attua un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (di seguito SGSL) nelle attività richiamate dall'art. 30 comma 1 D.Lgs 81/2008 attraverso adeguate competenze tecniche necessarie per verificare, valutare e gestire, il rischio di infortunio o malattia professionale e sottoponendo il sistema a riesame ciclico. Il SGSL di CEPER SRL è dotato di proprio sistema di monitoraggio di primo livello ed è sottoposto a controllo dell'ODV. Il Sistema è illustrato in ALLEGATO 4.

## **TITOLO VI**

### **DELLA PREVENZIONE DEI REATI INFORMATICI**

#### **ART. 18 SISTEMA DI TRACCIABILITÀ INFORMATICA E CONTROLLI.**

I destinatari nell'esercizio delle loro funzioni utilizzano il sistema informatico di CEPER SRL rispettando le leggi antipirateria e a tutela del copyright di terze parti, a tutela della riservatezza e della privacy dei terzi e garantendo la tracciabilità della propria corrispondenza; i destinatari accedono ai sistemi aziendali solo attraverso il loro account personale.

E' fatto divieto di utilizzare accessi al sistema informatico utilizzando identità o account o password di altri colleghi, così come di utilizzare la mail di altri colleghi in loro assenza, salva la espressa autorizzazione scritta della Direzione e per un tempo determinato.

L'accesso al sistema informatico aziendale è comunque tracciato e consente all'Organismo di Vigilanza e alla Autorità Giudiziaria ogni opportuna verifica o controllo.

## **TITOLO VII**

### **DELLA TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E DELLA LIBERTÀ DEL COMMERCIO E DELL'INDUSTRIA**

#### **ART. 19 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE DI TERZE PARTI.**

I destinatari nell'esercizio dell'attività aziendale rispettano le opere dell'ingegno o dell'arte delle terze parti, siano essi componenti o parti di impianto o tecnologie o prodotti per elaboratore o software ovvero rappresentazioni audio o video assicurando che, ove utilizzate, non violino le leggi a tutela dei diritti industriali altrui o delle opere dell'ingegno di terzi.

I destinatari nell'esercizio dell'attività assicurano che l'attività di CEPER SRL non produca segni distintivi, logo o marchio, idonei a creare confusione con quelli di terze parti.

#### **ART. 20 TUTELA DELLA LIBERTÀ DEL COMMERCIO E DELL'INDUSTRIA**

I destinatari nell'esercizio dell'attività aziendale rispettano la libertà del commercio e dell'industria e non pongono in essere comportamenti minacciosi o comunque fraudolenti finalizzati a perseguire obiettivi di concorrenza sleale nei confronti dei *competitors*.

## **TITOLO VIII**

### **ANTITERRORISMO, ANTIMAFIA E PREVENZIONE REATI TRANSNAZIONALI**

#### **ART. 21 SISTEMA DI VERIFICA DEI CLIENTI E FORNITORI**

Allo scopo di prevenire, anche indirettamente, rapporti con terze parti coinvolte a qualunque livello e per qualunque attività in attività di favoreggiamento o finanziamento o comunque adesione o associazione a singoli o gruppi, italiani o stranieri, affiliate a organizzazioni illecite dedite alla commissione di reati di terrorismo ovvero di associazione di stampo mafioso, o comunque dedite a attività criminose transnazionale. Il Consigliere Delegato di CEPER SRL dispone controlli per rilevare eventuali indici di rischio reato nei rapporti con le terze parti, anche verificando la nazione di appartenenza della terza parte, ovvero la sua eventuale contiguità con gruppi anche societari segnalati da *black list* Nazionali e Comunitarie.

## **TITOLO IX**

### **DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO E REPRESSIONE DI VIOLAZIONI**

#### **ART. 22 CONTROLLI INTERNI**

Le funzioni interne preposte a controlli e supervisione in materie sugli adempimenti connessi all'espletamento delle attività menzionate agli articoli precedenti pongono particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferiscono immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

Fermo restando il potere discrezionale dell'Organismo di Vigilanza di attivarsi con specifici controlli, anche in seguito a segnalazioni ricevute, esso effettua periodicamente controlli a campione sulle attività della società al fine di verificare la corretta esecuzione delle stesse in relazione alle norme che costituiscono il Modello.



dell'impresa esterna a proporsi per il compimento di atti contrari al suo ufficio, il funzionario di CEPER o il suo partner commerciale che ne sia informato ha l'obbligo di notificare immediatamente ad ODV una informativa di dettaglio.

Nei contratti con i partner è previsto come causa di risoluzione immediata del contratto l'aver promesso denaro o altra utilità a dipendenti o funzionari indicati come sensibili di altre società allo scopo di indurli a compiere un atto contrario ai loro obblighi.

Sono richiamate e applicabili anche ai rapporti con i privati le regole previste in materia di anticorruzione dei pubblici funzionari indicate nel Titolo II.

## **TITOLO XII**

### **DELLA PREVENZIONE SULL'IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI EXTRA UE IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE**

#### **ART. 27 PRINCIPI GENERALI.**

L'art. 25-duodecies del D.Lgs 231/2001 aggiunto dal comma 1 D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, recante disposizioni in attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiama il reato di "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286) e lo sottopone a sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro".

Il reato si compie impiegando lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno ovvero con permesso scaduto e non rinnovato nei termini di legge ovvero con rinnovo revocato o annullato.

#### **ART. 28 NORME DI PREVENZIONE**

L'assunzione effettuata con qualunque forma di contratto di lavoratori che non sono cittadini di paesi UE è consentita solo previa verifica della sussistenza del regolare permesso di soggiorno. Nel caso di rinnovo è compito del Consigliere delegato verificare l'esito della procedura e attivare in caso di annullamento o mancato rinnovo la procedura per la risoluzione del contratto di lavoro. La stessa condizione è applicata per i liberi professionisti o i lavoratori autonomi.

Nei contratti di appalto per l'affidamento di opere o servizi è prevista l'indicazione di specifiche clausole di impegno da parte del contraente e dei suoi sub affidatari ad applicare la stessa regola indicata al punto che precede con i lavoratori dagli stessi assunti.

Nel caso il Consigliere delegato, durante i controlli, riscontri l'annullamento o il mancato rinnovo del permesso di soggiorno ha l'obbligo di notificare immediatamente ad ODV una informativa.

## 2. SISTEMA SANZIONATORIO

---

2.1. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI - 2.2. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI - 2.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI - 2.4. MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI

---

### 2.1 VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante, CEPER SRL intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo a CEPER SRL derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “biasimo verbale” il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all’Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “biasimo inflitto per iscritto”, ovvero della multa in misura non superiore a quattro ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell’adottare, nell’espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
3. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni” il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell’espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno, o crei situazioni di potenziale pericolo alla Società, ovvero il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 2. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ancorché potenziale ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa e/o espongono la Società a rischi di sanzioni amministrative o interdittive.
4. Incorre nel provvedimento “del licenziamento disciplinare senza preavviso” il lavoratore che adotti nell’espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un grave inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, dalla L. 146/06 o dal D.Lgs. 152/06, o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3, prima parte. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore costituendo un grave pregiudizio per l’azienda.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte è il C.d.A., il quale irrogherà le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito anche il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. Viene comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01, della L. 146/06 e del D.Lgs. 152/06.

In caso di violazione delle disposizioni e delle regole comportamentali contenute nel Modello da parte di dirigenti CEPER SRL provvede a irrogare nei confronti degli autori della condotta censurata le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile.

## **2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

## **2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI ALTRI DESTINATARI**

Ogni violazione da parte dei consulenti/collaboratori esterni o *partner* commerciali delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati da parte degli stessi, sarà, per quanto possibile, sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti. Tali clausole potranno prevedere, a titolo meramente esemplificativo, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento di penali.