



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Codice etico del Gruppo SEAC

INDICE

- **CHI SIAMO PAG. 4**
- **1. DESTINATARI E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO PAG. 5**
- **2. PRINCIPI GENERALI..... PAG. 6**
- **3. IL BUSINESS PAG. 8**
- **RIFERIMENTI PAG. 9**

CHI SIAMO

SEAC Cefor è l'ente di formazione del Gruppo SEAC. La sua storia inizia a Trento nel 2002 e da allora si è specializzato nello sviluppo delle competenze e nel potenziamento delle risorse umane diventando un punto di riferimento importante per la formazione qualificata di professionisti e aziende su tutto il territorio nazionale.

SEAC Cefor è strutturato in tre aree specialistiche CeforPro, CeforWork e CeforBusiness per garantire servizi altamente personalizzati, frutto della lunga esperienza nei singoli settori di riferimento.

Il catalogo formativo di SEAC Cefor offre un ampio ventaglio di opportunità: dalla formazione tecnica e normativa realizzata da Cefor Pro per il variegato mondo dei professionisti - commercialisti, tributaristi, consulenti del lavoro e avvocati - a quella per le aziende messa a punto da CeforWork fino all'alta formazione tecnica coniata da CeforBusiness.

Oltre ad aver ottenuto la certificazione ISO 9001, l'Ente è accreditato con i principali Ordini Professionali per la formazione obbligatoria continua e con i più rappresentativi Fondi Paritetici Interprofessionali per l'erogazione di corsi finanziati.

SEAC CEFOR vuole perseguire gli obiettivi di formazione, specializzazione e aggiornamento sulla base di un'attenta analisi dei fabbisogni del singolo individuo (con particolare attenzione ai soggetti appartenenti alle fasce più deboli) e del mercato del lavoro privato e pubblico con maggior attenzione riguardo le pari opportunità; intende potenziare anche le soft skill e cambiare l'approccio delle persone per migliorarne la professionalità, anche al fine di permettere ai lavoratori di crescere nell'ambito della posizione di lavoro già occupata e di esercitare con successo le funzioni che dovranno assumere. Dunque le attività hanno l'obiettivo di creare competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro.

1. Destinatari e valore contrattuale del Codice etico

SEAC SpA, in qualità di Capogruppo del Gruppo SEAC, si è fatta promotrice verso le società del Gruppo - e dunque anche nei confronti di **SEAC Cefor Srl** (di seguito solo "**Cefor**") - e verso i propri fornitori terzi dei principi di comportamento che sovrintendono alle attività di business e di relazione.

Il presente Codice etico (di seguito chiamato solo "**Codice**") espone dunque i diritti e i doveri morali che, nell'organizzazione imprenditoriale del Gruppo SEAC, definiscono le responsabilità etico-sociali e i principi a cui devono attenersi tutti i partecipanti all'attività lavorativa.

Le Società del Gruppo s'impegnano a:

- garantire la diffusione del Codice presso tutto il personale dipendente;
- divulgare il Codice ai soggetti terzi che intrattengono rapporti con le Società stesse;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- svolgere verifiche in ordine a ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti e assumendo - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie.

Si precisa che le denominazioni di persone, organi o funzioni aziendali o esterne, riportate nella sola forma maschile (a titolo di esempio: "il professionista" / "i professionisti"), sono da intendersi senza distinzione di genere ed in conformità con il principio espresso nella sezione "Rispetto dei diritti delle persone e parità di genere" del Codice.

Infatti, secondo quanto indicato nell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile -sottoscritta il 25 settembre 2015 da 193 Paesi delle Nazioni Unite, tra cui l'Italia, per condividere l'impegno a garantire un presente e un futuro migliore al nostro Pianeta e alle persone che lo abitano- *"la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace"*.

Le norme del Codice si applicano senza eccezione alcuna ai seguenti "**Destinatari**":

- **Soggetti interni:** coloro che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato con le Società del Gruppo. A titolo esemplificativo, soggetti interni sono i componenti degli organi sociali, che si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa; i dirigenti; gli amministratori; i membri del Collegio Sindacale; il personale dipendente; gli agenti di commercio; i collaboratori compresi i lavoratori parasubordinati; gli stagisti e i tirocinanti.

Le norme del Codice costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale dipendente, ai sensi dell'articolo 2104 del c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell'articolo 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà).

I comportamenti contrari alle disposizioni del Codice sono valutati da ogni Società del Gruppo sotto il profilo disciplinare, in conformità alla vigente disciplina, con applicazione delle sanzioni che la diversa gravità dei fatti giustifichi.

- **Soggetti terzi** (di seguito anche i "Terzi"): sono definiti tali i professionisti, i partners, i fornitori, i consulenti, le società di somministrazione e, in generale, coloro che, avendo rapporti con le Società del Gruppo, svolgono attività in nome e/o per conto delle stesse.

Nei confronti dei Terzi, il personale del Gruppo, in ragione delle responsabilità assegnate per il perseguimento degli scopi sociali provvede, se non già fatto in precedenza, a dare adeguata informazione circa l'esistenza del Codice e l'importanza delle disposizioni qui contenute.

In ogni caso, nell'ipotesi in cui il fornitore, il professionista esterno o il partner commerciale, nello svolgimento della propria attività in nome e/o per conto di Cefor, violi il Codice, la Società interessata è legittimata ad adottare ogni provvedimento previsto dalla legge, ivi compresa la risoluzione del contratto; a tal fine, le Società del Gruppo adottano, nei contratti con i suddetti soggetti, apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c.

2. Principi generali

Cefor ritiene che i seguenti principi generali rappresentino il faro dell'agire di ogni persona (fisica e giuridica) che lavora per conto del Gruppo - a prescindere dal ruolo ricoperto - dovendone ispirare la visione, le condotte e le relazioni.

Le persone

Rispetto dei diritti della persona e della parità di genere

Cefor, nello svolgimento delle proprie attività, si rivolge alle persone, senza operare alcuna distinzione di sesso, di etnia, di lingua, di credo religioso o politico, di orientamento sessuale.

Cefor è consapevole dell'importanza della parità di genere ovvero della parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento economico, alle responsabilità assegnate, alle opportunità.

Tra i diritti della persona vi è quello di lavorare in piena sicurezza in ambienti e situazioni in cui la salute e la sicurezza siano stati verificati.

Rispetto e tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro

Cefor ritiene importante il rispetto e la tutela della persona in ambito lavorativo ed è per tale motivo che il Gruppo rispetta tutte le norme legali, regolamentari e tecniche di volta in volta applicabili in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e adotta sistemi di gestione adeguati a questo scopo.

Cefor ha definito, concretamente applicato e costantemente incrementa un **Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro** (definito anche "SGSL" o "Sistema Sicurezza") secondo le Linee Guida UNI-INAIL (Linee guida per un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul Lavoro - SGSL), anche al fine di dare attuazione agli obblighi previsti dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e, più in particolare, agli obblighi relativi a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e di formazione dei lavoratori;

- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Gli obiettivi sopra elencati possono essere raggiunti solo diffondendo una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi in azienda e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Rapporti con il Personale

Cefor tutela e promuove il valore delle risorse umane che considera elemento indispensabile per la propria esistenza e crescita.

Tramite l'Ufficio Risorse Umane e le funzioni direttive di ogni Società, il Gruppo SEAC s'impegna a:

- adottare criteri di valutazione basati sul merito e sulla competenza per qualunque decisione relativa al personale;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui le caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere né natura;
- adottare un sistema di valutazione delle performances personali basato su criteri di valutazione oggettivi, comunicati e discussi con ciascun collaboratore in sede di definizione periodica, ove possibile;
- attivarsi e vigilare affinché il personale e i collaboratori in genere non subiscano illeciti condizionamenti né disagi nell'ambito dell'attività di lavoro, intervenendo per impedire eventuali atteggiamenti discriminatori, ingiuriosi o diffamatori;
- tutelare l'integrità morale del proprio personale dipendente e dei collaboratori in genere, rispettandone la dignità e sviluppandone le potenzialità professionali;
- salvaguardare il Personale e i collaboratori in genere, compresi stagisti e tirocinanti, da qualsiasi forma di molestia o di offesa personale e da qualsiasi atto di violenza psicologica e di mobbing respingendo comportamenti indesiderati, persecutori o comunque lesivi della persona, posti in essere per motivi di razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale o identità di genere, e che possano determinare processi di esclusione, condanna o stigmatizzazione;
- proibire qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione nei confronti dei dipendenti che lamentino o segnalino i comportamenti sopra elencati.

Rapporti con le persone terze

Cefor nel rapporto con le persone terze (siano esse fisiche o giuridiche pubbliche, partecipate o private) è chiamata a svolgere relazioni trasparenti e in nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio a favore di Cefor può giustificare condotte illecite.

Cefor richiede a tutte le persone terze che operano per suo conto comportamenti trasparenti, onesti e conformi alle leggi, respingendo condotte corruttive o collusive dirette ad accettare oppure ad ottenere vantaggi personali.

3. Il business

Conduzione del business

L'attività degli organi sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti interni e dalla legislazione vigente, nazionale e comunitaria.

L'esercizio del governo d'impresa in Cefor è ispirato a diligenza e responsabilità garantendo una partecipazione assidua e informata alle adunanze e alle attività degli organi sociali ed astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi.

Gli Organi sociali sono chiamati a facilitare le attività di controllo e/o di revisione da parte dei Soci, degli altri organi sociali, incluso l'Organismo di Vigilanza di cui al Modello Organizzativo 231/2001 o di altri a ciò incaricati.

Rispetto di leggi e prassi delle autorità

Le esigenze commerciali non prevalgono in nessun caso sul rispetto di tutte le leggi applicabili: il Gruppo è chiamato a rispettare qualsiasi normativa locale, nazionale o internazionale applicabile allo svolgimento del business.

Contrasto alla corruzione

Cefor rifiuta con determinazione l'ipotesi che, in qualsiasi contesto e per qualsiasi ragione, la corruzione possa essere anche occasionalmente strumento di conduzione del business o di ottenimento di provvedimenti in proprio favore.

Non è, quindi, ammesso in alcuna circostanza, direttamente o indirettamente, corrompere o anche solo tentare di corrompere titolari di cariche pubbliche elettive, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, così come soggetti privati.

In particolare, nessuno può offrire, promettere o dare denaro o altri vantaggi per ottenere prestazioni o servizi per il Gruppo o per se stesso.

I rapporti con le Istituzioni, con la Pubblica Amministrazione e con enti da essa partecipati devono essere trasparenti e coerenti con la politica del Gruppo e devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Tutela della proprietà intellettuale e della libera concorrenza

Cefor sostiene l'importanza del concetto di "proprietà intellettuale" e per questo rispetta e protegge il contenuto di ogni forma di proprietà intellettuale, sia propria che altrui, riferita al diritto d'autore nonché a marchi, brevetti, ecc.

Cefor è fermamente contraria a ogni possibile forma di plagio, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse del Gruppo a rispettare la normativa esistente a tutela della proprietà intellettuale.

Nuove tecnologie - Intelligenza artificiale (AI)

Le nuove tecnologie informatiche, tra cui vi è l'intelligenza artificiale, offrono strumenti potenti per l'analisi dei dati, l'automazione dei processi e la risoluzione di problemi complessi.

In considerazione della progressione che i nuovi strumenti stanno avendo nelle imprese si ritiene che il Personale di Cefor debba utilizzarli con piena consapevolezza circa i rischi ad essi connessi, dunque in conformità con i documenti e le policy aziendali e solo previa autorizzazione dei funzionari competenti dell'Area di Information Technology.

Rispetto e tutela dell'ambiente

Cefor ritiene fondamentale il rispetto e la tutela dell'ambiente da parte dell'uomo sia come singolo nelle attività quotidiane che nell'ambito della sede lavorativa.

L'importanza di tale principio è ora di rango costituzionale in quanto l'art. 41 della Costituzione della Repubblica Italiana prevede che *"l'iniziativa economica privata è libera"* ma che *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana"*.

Coerenza, trasparenza e tracciabilità contabile

Ogni operazione contabile, sia essa ordinaria o straordinaria, deve essere:

- gestita osservando i principi di trasparenza ed effettività ed essere tracciata;
- correttamente autorizzata;
- verificabile, legittima, coerente e congrua.

Ogni registrazione contabile deve avere alla base una documentazione di supporto ed essere correttamente archiviata.

Nessuna scrittura contabile soggettivamente o oggettivamente falsa può entrare a far parte della contabilità delle Società del Gruppo.

Le registrazioni contabili si devono basare sui principi di veridicità, completezza e correttezza.

Gestione degli obblighi fiscali

Le esigenze commerciali non possono prevalere in nessun caso sul rispetto di tutte le leggi applicabili in materia fiscale: la Politica di Gruppo - declinata nella Policy aziendale della Capogruppo SEAC SpA e fatta propria anche da Cefor - ha lo scopo di far sì che lo sviluppo del business sia attuato attraverso azioni svolte nel pieno rispetto di pratiche fiscali corrette.

Cefor s'impegna a condurre le proprie attività in conformità con tutte le leggi e i regolamenti fiscali applicabili alle transazioni commerciali nonché a svolgere in totale buona fede tutti i rapporti con l'Autorità fiscale.

Il management e tutti gli Uffici del Gruppo SEAC e di Cefor sono chiamati a coinvolgere l'Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo in maniera preventiva rispetto all'attuazione di nuove attività e di nuove operazioni così da ridurre il rischio di mancata conformità alle disposizioni fiscali.

RIFERIMENTI

- D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e aggiornamenti successivi;
- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D. Lgs. n. 231/2001 - edizione marzo 2014;
- Documento CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria, Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, febbraio 2019;
- Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008)

Il presente documento del Sistema Organizzativo 231 del Gruppo SEAC è stato predisposto nell'ambito del progetto di conformità e di compliance aziendale al D. Lgs. n. 231/2001. Esso è uno strumento di comunicazione rivolto a tutti i soggetti interessati e destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (stakeholders), segnatamente al personale, al management, ai fornitori, ai collaboratori e agli organi di controllo, al fine di rendere note le procedure e le prassi operative in tema di responsabilità amministrativa della Società. Il presente documento è di proprietà esclusiva di SEAC Cefor Srl, è un **documento riservato e ad uso interno** e non può essere riprodotto in nessuna forma nemmeno parziale né citando la fonte.