Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

CODICE ETICO

Identità, Valori e Principi di Comportamento di RES

Società	RES Srl Società Benefit
Documento	Codice Etico ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
Versione	1.0 —validazione e approvazione dell'Organo Amministrativo
Data di riferimento	20 ottobre 2026
Classificazione	Documento destinato alla diffusione presso tutti i Destinatari e, nella Parte Prima, alla comunicazione esterna

RES srl SB
Sede legale: Via Andrea del Castagno 16, 50132 Firenze
Sede operativa: Via Mario Fabiani 20, 50053 Empoli (FI)
tel. 0571-1730270 • www.resgroup.it • info@resgroup.it
Capitale sociale: € 30.000,00 i.v.

Reg. Imprese, CF e P. IVA 01590450506
Codice destinatario M5UXCR1
Agenzia formativa accreditata dalla Regione Toscana
codice di accreditamento OF0090

Sommario

Chi siamo: identità, visione, missione e valori 3
Visione e Missione 4
I nostri Valori 4
Il Codice Etico: principi e regole di comportamento 6
Finalità, natura e ambito di applicazione del Codice Etico 6
Destinatari 7
Valore vincolante del Codice 7
Principi etici generali 7
Principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza .. 9
Principi di comportamento nei rapporti con i clienti 9
Principi di comportamento nei rapporti con fornitori, partner e collaboratori esterni 10
Principi di comportamento nei rapporti con dipendenti e collaboratori 10
Principi di comportamento nei rapporti con i soci e gli organi sociali 11
Principi di comportamento nei rapporti con i concorrenti e correttezza nel mercato 11
Comunità, ambiente e sostenibilità 11
Comunicazione, immagine aziendale e social media 12
Tutela del patrimonio aziendale, dei sistemi informativi e della proprietà intellettuale 12
Riservatezza delle informazioni e protezione dei dati personali 12
Segnalazioni e canale di whistleblowing 13
Attuazione del Codice, Organismo di Vigilanza e sistema disciplinare 13
Diffusione, formazione e aggiornamento del Codice 13
Approvazione, entrata in vigore e disposizioni finali 14

PARTE PRIMA

Chi siamo: identità, visione, missione e valori

Premessa

Questo documento nasce dall'unione di due testi che RES Consulting Group ("RES" o la "Società") ha voluto tenere insieme perché raccontano la stessa cosa da due angolazioni diverse: da un lato chi siamo, da dove veniamo e in cosa crediamo; dall'altro le regole di comportamento che quei valori impongono nella conduzione quotidiana degli affari, anche alla luce degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il "Decreto").

La Parte Prima riprende, pressoché integralmente, il percorso di indagine collettivo che RES ha condotto con il coinvolgimento di tutte le proprie persone per mettere "nero su bianco" la propria visione, la propria missione e i propri valori, già raccolti nei documenti aziendali "Identità" e "I nostri valori". La Parte Seconda traduce quegli stessi valori in principi etici e in regole di comportamento vincolanti, costituendo il Codice Etico adottato da RES ai sensi del Decreto. Il filo che lega le due parti è esplicito: ove un principio di comportamento discende direttamente da uno dei valori RES, il testo lo richiama con l'indicazione «valore RES richiamato».

L'Albero di RES

Fin dalle sue origini nel 2001, il nome di RES è accompagnato dall'immagine di un albero che racchiude in sé i significati simbolici che riflettono i nostri valori, la nostra visione e la nostra missione originarie.

Il colore verde: un omaggio alla natura

Il verde, predominante nel nostro logo, è il colore della natura. Simboleggia la vita, la crescita e l'armonia. Questa scelta cromatica rappresenta il nostro impegno verso la sostenibilità e il rispetto per l'ambiente, fondamentali per la nostra filosofia aziendale fin dalle origini; e sempre dalla natura abbiamo preso l'ispirazione per l'immagine che ci rappresenta: l'albero.

L'albero, elemento centrale del nostro logo, è un simbolo di vita e di crescita. L'albero di RES ha radici profonde, ben piantate a terra, così come sono profondi i nostri valori, il know-how sviluppato nel tempo e l'esperienza maturata nel settore finanziario e creditizio. Questi elementi fondamentali ci ancorano saldamente, fornendo la stabilità necessaria per crescere e prosperare.

Radici e rami: tradizione e innovazione

Le radici dell'albero affondano nel terreno, mantenendo sempre vivo il legame con le origini, la visione del fondatore Gianluca Puccinelli e i valori storici aziendali. Al contempo, i rami si estendono verso l'alto, verso il cielo, simboleggiando la nostra proiezione verso il futuro e l'innovazione. Questa dualità riflette il nostro impegno a mantenere una solida base di competenze e valori, mentre ci spingiamo costantemente verso nuove frontiere e opportunità.

Così come un'azienda sana dovrebbe crescere ed evolvere attraverso fasi non sempre lineari, anche l'albero porta in sé la metafora della vita e della crescita, personale e professionale.

L'albero fatto di persone

Guardando con maggiore attenzione il nostro albero, si può cogliere un dettaglio importante: la sagoma dell'albero nasce dai profili di tre volti che si incontrano, a sottolineare la centralità delle persone nella nostra azienda. Un dettaglio che sfugge al primo sguardo, ma si rivela solo con attenzione e pazienza; la stessa attenzione e pazienza che servono a un'azienda per prendersi cura davvero delle persone.

Il volto in basso è quello di un giovane bambino, simbolo di creatività, curiosità e un po' di sana leggerezza. Il volto a destra è quello di un giovane adulto, indicativo di operosità, razionalità e responsabilità. Il volto a sinistra è quello di un anziano, che rappresenta l'esperienza, la saggezza e la memoria. Questi elementi visivi sottolineano l'importanza delle relazioni, della collaborazione e del dialogo tra generazioni, esperienze e culture. Rappresentano altresì il continuo divenire, il costante mutamento, la dinamicità della vita e dell'impresa.

Visione e Missione

Visione: dove vogliamo arrivare

La visione è la nostra meta aspirazionale, il punto di arrivo da qui ai prossimi dieci anni, lo stimolo con cui è nata la nostra azienda e che vuole perseguire per creare valore duraturo domani.

Noi vogliamo trasformare la percezione della formazione, da obbligo a cultura. Per la comunità vogliamo essere esempio di impresa che opera con etica e rispetto di persone e ambiente. Motivo di orgoglio per le nostre persone.

Missione: cosa facciamo oggi

Nell'agire quotidiano siamo guidati dalla visione e dai valori aziendali; la missione è ciò che facciamo tutti i giorni per raggiungere la meta che ci siamo prefissati, e cioè assistere e sostenere la crescita delle persone, delle organizzazioni e della comunità con servizi innovativi di formazione, consulenza e software.

Questo è ciò che sappiamo fare al meglio e che mettiamo in campo nelle attività quotidiane; il come lo facciamo è frutto dei valori in cui crediamo, e che la Parte Seconda di questo documento traduce in regole di comportamento.

I nostri Valori

I valori di RES incarnano i principi fondanti della nostra cultura aziendale: un'etica condivisa che ispira il comportamento delle nostre persone, sia nelle relazioni interne tra colleghi, sia nei rapporti esterni con clienti e fornitori.

Comunità, senso di squadra e rispetto reciproco; innovazione e crescita, sia personale sia professionale; responsabilità sociale e ambientale, parità di genere e inclusione; meritocrazia e professionalità, perseveranza e senso di responsabilità; ma anche ricerca della bellezza, senso di appartenenza e orgoglio.

Appartenenza e orgoglio

Siamo fieri di far parte di RES, dove ogni persona è valorizzata e riconosciuta per il proprio contributo, alimentando una soddisfazione personale e collettiva.

Comunità

Crediamo nella coesione e nel lavoro di squadra, favorendo relazioni positive basate su rispetto, ascolto e comprensione. Collaboriamo con entusiasmo (o almeno ci proviamo), promuovendo la fiducia reciproca, l'empatia e la condivisione chiara e trasparente degli obiettivi.

Innovazione e crescita

Sosteniamo la crescita aziendale, professionale e personale attraverso l'investimento continuo in formazione e nella ricerca e sviluppo di nuovi modelli di lavoro e di business.

Meritocrazia

Riconosciamo e valorizziamo le competenze e il contributo professionale del singolo, premiamo il merito e festeggiamo i successi, individuali e collettivi.

Perseveranza

Affrontiamo le sfide quotidiane con determinazione e costanza, perseguendo i nostri obiettivi con tenacia e impegno.

Professionalità

Lavoriamo con efficienza ed efficacia, senza rinunciare a creatività e flessibilità, puntando a nuovi e sempre più alti standard di maturità.

Responsabilità

Ciascuno di noi si assume la responsabilità del proprio lavoro e del successo collettivo, con correttezza e sensibilità verso gli altri e verso l'azienda.

Responsabilità sociale e ambientale, sostenibilità

Promuoviamo l'inclusione, l'equità e la solidarietà, agiamo nel quotidiano per creare ambienti di lavoro ispirati alla parità di genere e all'incontro intergenerazionale. Ricerchiamo il senso, al di là del mero profitto.

Ricerca della bellezza

Cerchiamo la bellezza in ogni dettaglio del nostro lavoro, dall'estetica delle soluzioni proposte alla qualità delle relazioni umane.

Questi nove valori non sono un esercizio di stile: sono il criterio con cui RES valuta le proprie decisioni, grandi e piccole, e il parametro a cui la Parte Seconda di questo documento ancora ciascuna regola di comportamento.

PARTE SECONDA

Il Codice Etico: principi e regole di comportamento

Finalità, natura e ambito di applicazione del Codice Etico

Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice") traduce in principi di comportamento vincolanti i valori descritti nella Parte Prima di questo documento, declinandoli nelle relazioni che RES intrattiene quotidianamente con i propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, la Pubblica Amministrazione, i soci e, più in generale, la comunità e il territorio in cui opera.

Il Codice non si limita a richiamare gli obblighi già previsti dalla legge: raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti anche al di là degli stretti obblighi normativi, nella convinzione che la reputazione, l'affidabilità e la qualità delle relazioni siano patrimonio decisivo per un'impresa che, come RES, opera nel settore della formazione e della consulenza per intermediari vigilati.

Natura del Codice Etico e rapporto con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Codice Etico è adottato da RES, con delibera del Consiglio di Amministrazione, quale strumento autonomo, suscettibile di applicazione sul piano generale, con cui la Società esprime una serie di principi di deontologia aziendale che riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i propri dipendenti e di coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

In quanto tale, il Codice Etico ha una portata più ampia di quella del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito il "Modello"), che risponde invece a specifiche prescrizioni del Decreto finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato. Poiché, tuttavia, i principi del Codice sono idonei anche a prevenire le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, il Codice acquisisce rilevanza ai fini del Modello e ne costituisce componente integrante, secondo quanto già precisato nella Parte Generale del Modello di RES (§ 2.3, "Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico").

La scelta di RES di adottare un Codice Etico, oltre che obbligata dalla prassi più diffusa, è coerente con le indicazioni delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 elaborate da Confindustria (ed. giugno 2021), che individuano nel Codice Etico (o di comportamento) il documento che raccoglie diritti, doveri e responsabilità dell'ente nei confronti dei propri stakeholder, raccomandato quale presidio generale a fianco dei protocolli specifici di ciascuna area di rischio.

Ambito di applicazione

Il Codice si applica a RES Srl Società Benefit e a tutte le persone che, a qualunque titolo, operano per essa o nel suo interesse, in Italia e, ove applicabile, all'estero, fatte salve le eventuali diverse disposizioni imperative di legge dei singoli ordinamenti. In caso di conflitto tra una disposizione del Codice e una norma di legge imperativa, prevale quest'ultima; RES si impegna in ogni caso a interpretare il Codice in senso coerente con le finalità che esso persegue.

Destinatari

Sono Destinatari del presente Codice Etico, tenuti alla sua osservanza:

- gli amministratori e i dirigenti di RES (c.d. soggetti apicali);
- i dipendenti di RES, a qualunque livello e con qualunque inquadramento contrattuale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione);
- in forza di specifica accettazione o di apposite clausole contrattuali, i collaboratori, i consulenti, i docenti a contratto e, in genere, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo per conto di RES;
- i fornitori e i partner commerciali, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, che operino per conto o nell'interesse di RES.

Questa definizione coincide, non a caso, con quella adottata dalla Parte Speciale del Modello (cap. 4, “Destinatari — definizione comune”): il Codice Etico e il Modello condividono lo stesso perimetro soggettivo, perché esprimono due facce dello stesso impegno.

RES richiede ai propri fornitori e partner commerciali, per quanto di ragionevole competenza, di ispirare la propria condotta a principi analoghi a quelli del presente Codice, e si riserva di inserire nei contratti apposite clausole che ne condizionino la prosecuzione del rapporto al rispetto di tali principi.

Valore vincolante del Codice

L'osservanza delle disposizioni del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice civile. La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con RES e può comportare conseguenze disciplinari, nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e dal sistema disciplinare descritto al successivo Capitolo 14.

Per i collaboratori, i consulenti e i soggetti esterni, il rispetto dei principi del Codice costituisce condizione per la prosecuzione del rapporto contrattuale con RES, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali.

Principi etici generali

I principi che seguono valgono in ogni ambito dell'attività di RES e costituiscono il fondamento di tutte le regole di comportamento più specifiche descritte nei capitoli successivi.

Legalità

RES conduce le proprie attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. Nessun obiettivo aziendale, per quanto rilevante, può giustificare una condotta non onesta, non corretta o comunque non conforme alla legge: nessuna situazione, anche se di apparente vantaggio per RES, autorizza i Destinatari a una condotta in contrasto con i principi del presente Codice.

Correttezza, trasparenza e tracciabilità

Ogni operazione, transazione o comunicazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni poste in essere per conto di RES devono poter essere, in ogni momento, oggetto di verifica e di controllo, anche da parte di terzi.

Onestà e integrità

I rapporti con gli interlocutori di RES, interni ed esterni, sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di RES può giustificare una condotta disonesta o contraria ai principi del presente Codice.

Imparzialità e non discriminazione

RES si impegna a evitare qualsiasi discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei propri interlocutori, nelle decisioni che riguardano l'instaurazione, lo svolgimento e la cessazione dei rapporti di lavoro, così come nella selezione dei fornitori e nei rapporti con clienti e partner.

Diligenza, qualità del lavoro e ricerca della bellezza

I Destinatari svolgono la propria attività lavorativa e professionale con diligenza, efficienza e senso di responsabilità, nell'utilizzo delle risorse loro affidate, adoperandosi per fornire efficienti risposte alle esigenze della Società. RES crede che la qualità del lavoro si misuri anche nella cura dei dettagli, nell'estetica delle soluzioni proposte e nella qualità delle relazioni umane: la ricerca della bellezza, lungi dall'essere un tema estraneo alla compliance, è parte dello standard professionale che RES chiede a sé stessa.

Rispetto della persona e benessere organizzativo

RES tutela l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti sicuri e salubri. Non sono tollerate molestie di alcun genere, né comportamenti che possano creare un clima intimidatorio, ostile o umiliante nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori. Sono parimenti vietati comportamenti o atteggiamenti discriminatori o lesivi della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Riservatezza

RES assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. I Destinatari che, per ragioni di lavoro, vengano a conoscenza di informazioni riservate sono tenuti a non divulgarle o utilizzarle per finalità diverse da quelle connesse all'esercizio della propria attività.

Prevenzione dei conflitti di interesse

I Destinatari devono evitare situazioni e attività che possano condurre a conflitti di interesse con RES, o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice. Qualora si determini anche solo potenzialmente una situazione di conflitto di interesse, il Destinatario è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile o all'Organismo di Vigilanza, astenendosi dal compiere atti relativi a tale situazione.

Principi di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza

I rapporti con funzionari pubblici, incaricati di pubblico servizio ed enti gestori di fondi pubblici o parapubblici — in particolare, per RES, con la Regione Toscana quale ente accreditante e con i Fondi Paritetici Interprofessionali quali soggetti finanziatori ed erogatori dei contributi destinati ai percorsi formativi — sono intrattenuti esclusivamente da personale espressamente autorizzato, secondo le deleghe e le procure vigenti, e sono improntati alla massima correttezza, trasparenza e tracciabilità.

Non è ammessa alcuna forma di offerta, promessa o dazione, diretta o indiretta, di denaro o altra utilità a pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio, né l'accettazione di analoghe richieste, anche quando finalizzate a velocizzare pratiche altrimenti lecite.
La documentazione trasmessa a enti pubblici o finanziatori — domande di accreditamento, rendicontazioni di corsi finanziati, dichiarazioni di conformità — deve rappresentare fedelmente lo stato di fatto, senza alcuna alterazione, anche parziale, dei dati.
Eventuali omaggi, regali o altre forme di benefit verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione sono ammessi solo se di modico valore, occasionali e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti, e comunque nel rispetto delle procedure aziendali vigenti.
È fatto obbligo di conservare traccia documentale di tutte le comunicazioni, gli incontri e gli scambi rilevanti intercorsi con soggetti pubblici o con enti gestori di fondi.
RES presta particolare attenzione alle situazioni di c.d. pantouflage (revolving door), evitando di instaurare rapporti di lavoro o di consulenza con ex funzionari pubblici che abbiano avuto, negli ultimi anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali diretti nei confronti di RES, salvo specifica valutazione dei profili di rischio.
Ogni anomalia riscontrata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione deve essere tempestivamente segnalata secondo le modalità descritte al Capitolo 13 (Segnalazioni e canale di whistleblowing).
Questi principi sono ulteriormente dettagliati, con riferimento alle singole fattispecie di reato, nel capitolo “A. Reati contro la Pubblica Amministrazione” della Parte Speciale del Modello.

Principi di comportamento nei rapporti con i clienti

RES fonda i rapporti con i propri clienti — banche, confidi, intermediari finanziari e assicurativi e, più in generale, soggetti vigilati e non — sulla qualità dei servizi offerti, sulla correttezza commerciale e sulla veridicità delle informazioni fornite in fase precontrattuale e contrattuale.

Le proposte commerciali e il materiale informativo e pubblicitario predisposto da RES devono essere chiari, veritieri e tali da non ingenerare false aspettative sulle caratteristiche dei servizi offerti.
RES rispetta gli impegni e gli obblighi assunti contrattualmente con i propri clienti, fornendo con tempestività informazioni accurate e complete, per quanto di propria competenza, idonee a consentire al cliente di assumere decisioni consapevoli.

Non è ammesso l'uso improprio di informazioni acquisite nello svolgimento di attività di consulenza o formazione a favore di clienti operanti nel medesimo settore o in rapporto di concorrenza tra loro.
RES tutela la riservatezza delle informazioni relative ai propri clienti secondo quanto previsto dal Capitolo 12 (Riservatezza delle informazioni e protezione dei dati personali).

Principi di comportamento nei rapporti con fornitori, partner e collaboratori esterni

La selezione dei fornitori e dei collaboratori esterni e la determinazione delle condizioni di acquisto sono effettuate sulla base di valutazioni obiettive relative a qualità, prezzo, garanzia di assistenza, livello tecnologico e affidabilità, nel rispetto dei criteri di trasparenza, concorrenza ed economicità.

Nei rapporti con fornitori e partner è vietata qualsiasi forma di pagamento o beneficio non dovuto, o comunque eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.
I contratti e le comunicazioni con fornitori e partner devono essere improntati a lealtà, correttezza, chiarezza e reciproco rispetto.
RES richiede ai propri fornitori il rispetto della normativa applicabile in materia di lavoro, sicurezza sul lavoro, fiscalità e tutela ambientale, riservandosi di interrompere i rapporti con chi non vi si conformi.

Principi di comportamento nei rapporti con dipendenti e collaboratori

Selezione, instaurazione e gestione del rapporto di lavoro

RES seleziona, assume, forma e gestisce il proprio personale sulla base di criteri di merito, competenza e adeguatezza professionale rispetto alle esigenze aziendali, senza alcuna discriminazione. Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente connesse alla verifica degli aspetti professionali e attitudinali richiesti dal ruolo, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Valorizzazione delle persone e formazione

RES favorisce lo sviluppo professionale e la crescita delle competenze dei propri dipendenti e collaboratori, coerentemente con la propria missione di impresa di formazione. La partecipazione ai percorsi formativi interni, incluso quello relativo al presente Codice e al Modello, è parte integrante del percorso professionale di ciascuno.

Salute e sicurezza sul lavoro

RES garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, in coerenza con quanto previsto dall'art. 15 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di misure generali di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, RES si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle di protezione individuale;

- informare e formare adeguatamente i lavoratori, in particolare in relazione ai rischi specifici cui sono esposti.

Questi principi sono sviluppati, con riferimento alle fattispecie di reato rilevanti, nel capitolo “K. Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro” della Parte Speciale del Modello, una delle cinque aree classificate ad alto rischio nell'ambito del Risk Assessment 231 di RES.

Principi di comportamento nei rapporti con i soci e gli organi sociali

RES garantisce parità di trattamento a tutti i soci, astenendosi da comportamenti preferenziali nei rapporti con essi. Le comunicazioni agli organi sociali e, ove previsto, ai soci devono essere complete, trasparenti, tempestive e tali da consentire un'informazione corretta e simmetrica sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

RES non pone in essere, né consente che altri pongano in essere nel suo interesse, operazioni simulate o fraudolente dirette ad alterare la rappresentazione della situazione patrimoniale, economica o finanziaria della Società, né diffonde notizie false o compie operazioni idonee a determinare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

Principi di comportamento nei rapporti con i concorrenti e correttezza nel mercato

RES persegue i propri obiettivi di mercato attraverso l'eccellenza dei propri prodotti e servizi, e si impegna al rispetto della disciplina a tutela della libera concorrenza. Sono vietati accordi o pratiche concordate con i concorrenti volti a falsare il gioco della concorrenza, così come l'abuso di eventuali posizioni di vantaggio sul mercato.

Nei rapporti con operatori privati, è parimenti vietata qualunque forma di corruzione tra privati, ivi inclusa la dazione o la promessa di denaro o altra utilità, non dovuti, in favore di amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, sindaci o liquidatori di società o enti privati, ovvero di soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, affinché compiano od omettano atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà. Questi principi sono sviluppati nel capitolo “F. Corruzione tra privati” della Parte Speciale del Modello.

Comunità, ambiente e sostenibilità

RES Srl è costituita nella forma di Società Benefit: per statuto, persegue oltre allo scopo di lucro una o più finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territorio e ambiente. Questo impegno non è un capitolo accessorio del presente Codice: è il quadro entro cui si collocano tutti gli altri principi.

In coerenza con tale status, RES si impegna a:

- considerare congiuntamente, nelle proprie decisioni, i risultati economici e gli impatti sociali e ambientali delle proprie attività;
- promuovere la parità di genere e l'incontro intergenerazionale nei propri ambienti di lavoro, anche attraverso le politiche di selezione e sviluppo del personale;

- adottare, per quanto di propria competenza e in relazione alla natura della propria attività, comportamenti improntati ai principi di prevenzione e precauzione in materia ambientale, privilegiando l'uso efficiente delle risorse;
- sostenere iniziative di formazione e di crescita rivolte alla comunità e al territorio in cui opera, coerentemente con la propria missione aziendale.

Comunicazione, immagine aziendale e social media

La comunicazione esterna di RES — istituzionale, commerciale e, ove prevista, sui canali social — è improntata a verità, trasparenza e prudenza, ed è riservata ai soggetti a ciò espressamente autorizzati. I Destinatari che utilizzano i social media a titolo personale sono tenuti a evitare di attribuire a RES opinioni personali e a non divulgare informazioni riservate o non pubbliche apprese nello svolgimento della propria attività.

Tutela del patrimonio aziendale, dei sistemi informativi e della proprietà intellettuale

Ciascun Destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni, materiali e immateriali, affidatigli per lo svolgimento della propria attività lavorativa, ed è tenuto a utilizzarli in modo appropriato e conforme all'interesse aziendale, evitandone un utilizzo improprio che possa causare danno o riduzione di efficienza.

Sicurezza informatica

I sistemi informativi e le piattaforme software di RES, incluse quelle utilizzate per l'erogazione dei servizi formativi e per la gestione delle risorse aziendali, sono beni critici della Società. Ogni Destinatario che vi abbia accesso è tenuto a osservare le policy aziendali in materia di sicurezza informatica, a custodire diligentemente le proprie credenziali e a non compiere alcuna delle condotte vietate dagli articoli 24-bis e seguenti del Decreto (accesso abusivo a sistemi informatici, danneggiamento di dati o sistemi, detenzione o diffusione abusiva di codici di accesso). Questi principi sono sviluppati nel capitolo “B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati” della Parte Speciale del Modello, anch'esso tra le aree ad alto rischio del Risk Assessment 231 di RES.

Diritto d'autore e proprietà intellettuale

I contenuti didattici, i software e i materiali sviluppati o utilizzati da RES devono rispettare la normativa a tutela del diritto d'autore. È vietato l'utilizzo di software privo delle necessarie licenze, così come la riproduzione, la distribuzione o la messa a disposizione del pubblico di opere dell'ingegno altrui senza il consenso dell'avente diritto. Questi principi sono sviluppati nel capitolo “N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore” della Parte Speciale del Modello.

Riservatezza delle informazioni e protezione dei dati personali

RES tratta i dati personali di dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e di ogni altro interlocutore nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D. Lgs. 196/2003, come modificato dal D. Lgs. 101/2018, secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza.

I Destinatari che, nello svolgimento della propria attività, trattano dati personali sono tenuti a farlo esclusivamente per le finalità connesse all'attività lavorativa, nel rispetto delle istruzioni ricevute e delle misure di sicurezza adottate da RES, astenendosi da qualsiasi trattamento non autorizzato, comunicazione o diffusione di dati a soggetti non legittimati a riceverli.

Segnalazioni e canale di whistleblowing

Ogni dipendente e collaboratore di RES può, e nei casi previsti deve, segnalare tempestivamente violazioni o sospetti di violazione del presente Codice, del Modello o della normativa applicabile, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni possono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza di RES attraverso il canale di whistleblowing attivato ai sensi del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937), che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nei limiti e con le modalità previste dalla normativa applicabile.

RES vieta ogni atto di ritorsione, discriminazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
La tutela non si applica a chi, con dolo o colpa grave, segnali o denunci con informazioni rivelatesi infondate.
Le modalità operative del canale di segnalazione sono descritte nella Parte Generale del Modello (Capitolo 4, “Segnalazioni di illeciti o violazioni e tutela del segnalante”) e nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

Attuazione del Codice, Organismo di Vigilanza e sistema disciplinare

L'Organismo di Vigilanza di RES, istituito ai sensi dell'art. 6 del Decreto, vigila sull'osservanza del presente Codice secondo quanto previsto dalla Parte Generale del Modello (§ 3.5.2, “Attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico”) e dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

La violazione dei principi del presente Codice da parte di dipendenti, dirigenti o amministratori è sanzionata secondo il sistema disciplinare descritto nella Parte Generale del Modello (Capitolo 5), che per i lavoratori dipendenti rinvia alla disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario, Distribuzione e Servizi, e che prevede, a seconda della gravità della violazione, provvedimenti che vanno dal richiamo verbale sino al licenziamento disciplinare, nel rispetto delle garanzie procedurali di cui all'art. 7 della L. 300/1970.

Per i collaboratori, i consulenti e i soggetti esterni, la violazione dei principi del Codice può comportare, secondo la gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale e, ove ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti da RES.

Diffusione, formazione e aggiornamento del Codice

RES assicura la più ampia diffusione del presente Codice presso tutti i Destinatari, pubblicandolo sui propri canali interni e, per la Parte Prima, anche sul proprio sito istituzionale, quale espressione pubblica della propria identità e dei propri valori.

La formazione sui contenuti del Codice è parte integrante del percorso formativo che RES rivolge a tutti i nuovi assunti e, con cadenza periodica, all'intero personale, secondo quanto previsto dalla Parte Generale del Modello (Capitolo 6, “La formazione e diffusione del Modello”).

Il Codice è soggetto a revisione periodica, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantirne la costante adeguatezza rispetto all'evoluzione della normativa, dell'organizzazione aziendale e dei valori che RES intende promuovere.

Approvazione, entrata in vigore e disposizioni finali

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di RES ed entra in vigore dalla data della relativa delibera. Esso costituisce, insieme al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e ai suoi allegati, il corpo documentale della compliance 231 di RES, e viene reso disponibile all'Organismo di Vigilanza nella sua versione più aggiornata.

RES Srl Società Benefit — Via Andrea del Castagno 16, 50132 Firenze