



## **Modello di Organizzazione, gestione e controllo**

### **Parte generale**

### **per la prevenzione dei reati**

(D. Lgs. n. 231/2001)

*Approvato dall'Amministratore Unico di CIEFFE Srl*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE .....	1
PARTE GENERALE .....	4
INTRODUZIONE	
1.Il decreto legislativo n. 231/2001 .....	5
1.1La colpevolezza dell'ente come colpa di organizzazione. ....	5
1.2 Art. 5 d.lgs 231/2001: i soggetti che possono provocare la responsabilità dell'ente e la funzione del modello nell'ambito del giudizio di responsabilità dell'ente (cd. criterio soggettivo). ....	8
1.3 Art. 5 co. 2 d.lgs 231/2001: il criterio oggettivo dell'interesse o del vantaggio.....	12
1.4 L'autonomia della responsabilità dell'ente.....	12
1.5 Il principio di legalità nella normativa 231/2001.....	14
1.6 L'impianto sanzionatorio. ....	15
1.7 L'idoneità e l'efficace attuazione del modello 231. ....	17
2.Struttura del Modello dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl.....	21
2.1Presentazione dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl.....	22
2.2 Sistema di qualità dell'Ente. ....	23
2.3 Finalità del modello. ....	23
2.4 Struttura dell'Ente. ....	24
2.5 Principi generali di comportamento.....	25
2.6 Mappature delle attività a rischio.....	26
2.7 Modifiche, integrazioni e aggiornamenti al modello. ....	26
2.8 Codice etico.....	26
3.Organismo di Vigilanza dell'ente di Formazione. ....	26
3.1Organismo di vigilanza. ....	26

3.2 Composizione dell'OdV dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl.....28

3.3 Compiti e modalità di azione dell'OdV.....30

3.4 Canali informativi da e verso l'OdV.....31

3.5 Documentazione e aggiornamento.....33

4. Sistema sanzionatorio.....34

5. Diffusione del Modello.....36

6. Codice Disciplinare.....36

7. Parte Speciale.....36

8. Allegati.....37

REV.	DATA	DELLA DESCRIZIONE MODIFICA	APPROVAZIONE	
00		Prima emissione	AU	

## PARTE GENERALE

*Nella Parte Generale che segue sarà analizzata la struttura della responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche.*

## INTRODUZIONE

### **1) Il Decreto Legislativo n. 231/2001**

Il Decreto Legislativo n. 231/2001, attuativo della legge delega n. 300/2000, ha introdotto una forma di responsabilità in capo ai soggetti giuridici collettivi, in attuazione di obblighi imposti a livello sovranazionale<sup>1</sup>. Con tale normativa si è superato l'antico principio dell'irresponsabilità penale degli enti, espresso nel noto brocardo per cui *societas delinquere non potest*, ritenuto per lungo tempo costituzionalmente imposto dall'art. 27 Cost<sup>2</sup>.

I soggetti giuridici ai quali si applica questa nuova forma di responsabilità, di incerta natura giuridica, sono indicati dall'art. 1 del decreto legislativo citato negli "enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tra detti soggetti rientra quindi l'Ente di Consulenza e Formazione CIEFFE Srl.

Ai fini della predisposizione del presente modello organizzativo si è tenuto conto delle caratteristiche essenziali del citato decreto legislativo. È pertanto opportuno ripercorrerle sinteticamente in questa sede.

#### **1.1) La colpevolezza dell'ente come colpa di organizzazione.**

Conviene premettere alcune considerazioni sul concetto di colpa di organizzazione, posto che il legislatore ha rifiutato, anche in tale settore, ogni forma di responsabilità oggettiva, richiedendo il requisito della colpevolezza anche per la responsabilità degli enti. Ne deriva che non ogniqualvolta un soggetto incardinato nella struttura dell'ente commette un reato scatterà la responsabilità amministrativa da reato. Occorrerà invece la sussistenza di una forma di colpevolezza dell'ente.

<sup>1</sup> Si tratta in particolare: della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 1995, del suo Protocollo di Dublino del 1996, del Protocollo concernente l'interpretazione in via pregiudiziale, da parte della Corte di Giustizia delle Comunità europee, con annessa dichiarazione, redatto a Bruxelles nel 1996, nonché della Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell'Unione europea, sottoscritta a Bruxelles il 26 maggio 1996 e della Convenzione OCSE sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, con annessi, redatta a Parigi il 17 settembre 1997.

<sup>2</sup> Come ha rilevato la dottrina, tale principio si è affermato a partire dal diciottesimo secolo. Almeno per i sette secoli precedenti, è valso l'opposto principio per cui *universitas delinquere et puniri potest*. MARINUCCI, *La responsabilità penale delle persone giuridiche, uno schizzo storico - dogmatico*, in *Riv. it. dir. e proc. pen.*, fasc. 2-3, p. 445

Tale impostazione è opposta a quella accolta da altri Paesi europei. La ragione di tale diversa scelta risiede nella consapevolezza che ogni forma di responsabilità oggettiva finisce per frustrare le finalità preventive, inducendo il destinatario del precetto penale alla rassegnazione sull'ineluttabilità della sanzione e ad un conseguente comportamento inerte. La responsabilità oggettiva, inoltre, impedisce il pieno esplicarsi della funzione rieducativa della pena, in quanto l'assenza di rimproverabilità in capo al destinatario della sanzione induce in quest'ultimo la percezione dell'ingiustizia della sanzione, ostativa rispetto ad ogni percorso rieducativo<sup>3</sup>. Essendo, invece, proprio le finalità preventiva e rieducativa il fine ultimo perseguito dal d.lgs 231/2001, si è optato per un sistema che consenta di dimostrare l'assenza di colpevolezza<sup>4</sup>.

Ciò posto, va rilevato che il superamento del brocardo *societas delinquere non potest* è stato reso possibile dall'affermazione della colpevolezza intesa in senso normativo<sup>5</sup>, ossia come giudizio di rimproverabilità del fatto all'agente e non come mero collegamentopsicologico tra il primo e il secondo.

La colpevolezza in senso normativo può infatti agevolmente attagliarsi all'ente, ben potendo esprimersi un giudizio di rimproverabilità nei confronti di quest'ultimo.

È evidente, tuttavia, come le peculiarità dell'ente rispetto alla persona fisica imponessero un adattamento del concetto di colpevolezza.

Il legislatore ha così implicitamente coniato la nozione di colpa di organizzazione, che si traduce ad un primo livello nella mancata adozione ed attuazione di un modello di organizzazione e gestione<sup>6</sup> idoneo a prevenire la commissione di reati (sull'idoneità del

---

<sup>3</sup> Come sarà meglio chiarito *infra*, la funzione rieducativa nell'ambito della normativa 231 assume un significato diverso da quello classico, incentrato sulla persona fisica. In estrema sintesi, si può affermare che tale diversa concezione consiste nella riorganizzazione del sistema imprenditoriale in modo virtuoso.

<sup>4</sup> Sul punto, la dottrina ha osservato che *“la funzione preventiva che può essere svolta dalla previsione della responsabilità da reato degli enti è proprio quella di sollecitare l'ente ad adottare modelli organizzativi ed operativi idonei a prevenire reati”* (PULITANO', voce *“responsabilità amministrativa per i reati delle persone giuridiche”* in Enciclopedia del diritto, VI, Milano, 2002).

<sup>5</sup> Vd. Relazione Ministeriale al d.lgs 231/2001.

<sup>6</sup> La dottrina ha proposto un'esaustiva definizione di modello 231 come *“sistema strutturato di principi di comportamento, procedure operative, presidi di controllo e sanzioni disciplinari attorno al quale la società può articolare la propria organizzazione interna, allo scopo di minimizzare i rischi di commissione di fatti illeciti nello svolgimento dell'attività aziendale”* (SCOLETTA, *La disciplina della responsabilità da reato degli enti collettivi: teoria e prassi giurisprudenziale* in *Diritto penale delle società*, a cura di CANZIO - CERQUA - LUPARIA, Cedam, 2016, p. 857)

modello, vd. *infra*). Un ente che adotta un modello 231 è, dunque, un ente organizzato in modo “virtuoso”.

L’adozione di un tale modello, tuttavia, non conduce *ex se* ad escludere un rimprovero *sub specie* di colpa di organizzazione. È infatti necessario che tale modello sia idoneo ed efficacemente attuato.

Il modello deve dunque da un lato essere astrattamente idoneo alla prevenzione dei reati, e dall’altro esserlo concretamente; esso deve, cioè, inverarsi nella vita quotidiana dell’ente, permeando delle buone pratiche in esso descritte ogni momento della vita dello stesso.

Da qui discende la consapevolezza, che ha guidato l’Ente nella redazione del presente modello, per cui soltanto una visione del medesimo non meramente burocratica ma, al contrario, strettamente compenetrata nella realtà operativa è conforme alla logica del decreto legislativo 231.

Per questa ragione, ogni fase dello studio e della stesura del modello è stata condivisa con tutto il personale dell’ente. È stato, inoltre, predisposto un sistema di sanzioni avente una spiccata funzione general preventiva, negativa e positiva.

In ossequio al dettato normativo, parallelamente è stato previsto un efficace apparato sanzionatorio, attraverso il quale è possibile attuare coattivamente il modello, superando così eventuali e fisiologiche discrasie tra le previsioni in esso contenute e l’effettività delle medesime.

Va, infine, osservato come la giurisprudenza abbia riconosciuto la compatibilità con il principio della responsabilità penale personale e colpevole ex art. 27 co. 1 Cost.

Il rispetto dell’accezione minima di tale canone costituzionale, ossia il divieto di responsabilità per fatto altrui, è assicurato dal criterio di imputazione soggettiva della responsabilità (art. 5 co. 1 d.lgs 231/2001), a mente del quale l’ente risponde se il reato viene commesso da soggetti che presentano un collegamento con la persona giuridica.

La compatibilità del principio di colpevolezza, invece, viene rispettata proprio in quanto non è sufficiente che il reato sia commesso da uno di tali soggetti, ma occorre anche che sussista un profilo di rimproverabilità, che si rivolge ad una carenza organizzativa: la colpa di organizzazione, alla quale si è sopra accennato<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Che sia questo il *proprium* della responsabilità amministrativa da reato degli enti è stato riconosciuto dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione con la sentenza n. 24.4.14 n. 38343, Espenhahn e a.

## **1.2) Art. 5 d.lgs 231/2001: i soggetti che possono provocare la responsabilità dell'ente e la funzione del modello nell'ambito del giudizio di responsabilità dell'ente (cd. *critério soggettivo*)**

In virtù di quanto osservato nel paragrafo che precede, si comprende il disposto dell'art. 5. Tale disposizione prevede che soltanto i reati commessi da due categorie di soggetti possano denotare una colpa di organizzazione, e in particolare:

1. le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5 lett. a);
2. le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lett. a) (art. 5 lett. b).

Per comodità di esposizione, nel prosieguo si farà riferimento rispettivamente ai "soggetti apicali" e ai "sottoposti".

Solo la commissione di un reato da parte di tali soggetti, che presentano un collegamento forte con l'ente, è capace di evidenziare una colpa di organizzazione, e di generare il conseguente giudizio di rimproverabilità.

Ne deriva che se un soggetto che non svolge le funzioni indicate nell'art. 5 lett. A, né è sottoposto alla vigilanza di uno di tali soggetti, commette un reato, ancorché riferibile all'ente secondo i criteri oggettivi dei quali si tratterà nei paragrafi successivi, la responsabilità dell'ente non sussisterà.

### **Soggetti apicali (art. 5 co. 1 lett. a).**

Soggetti che hanno funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

Si tratta, in primo luogo, di "Collaboratori" Quadro" dell'Ente, ai quali spetta la gestione del medesimo, in quanto titolari del potere di iniziativa, del potere esecutivo, nonché del potere decisionale o di gestione in senso ampio o in relazione al sito o all'area di appartenenza dell'Ente. Di regola, inoltre, essi sono altresì titolari del potere di rappresentanza.

La qualifica di soggetto apicale ai sensi del d.lgs 231/01 non è esclusa dalla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, atteso che ai fini di tale normativa rileva l'esercizio di fatto di tali funzioni. Per tale ragione, all'amministratore di diritto è equiparato l'amministratore di fatto. Tanto non in virtù dell'ultima parte della disposizione, che richiama coloro che, anche di fatto, esercitano il controllo o la gestione dell'ente, ma in base al richiamo a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione.

annoverati tra i soggetti apicali i responsabili di siti operativi che spesso sono legati all'Ente da un rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione. Essi, infatti rivestono un ruolo operativo di direzione spesso di grande rilievo.

Per quanto concerne la rappresentanza, occorre precisare quanto segue. La rappresentanza può essere negoziale, fondata cioè su una procura, o organica, fondata cioè sul ruolo rivestito da un determinato soggetto all'interno dell'ente, che in virtù di tale ruolo agisce quale "*organon*", ossia quale strumento, dell'ente. Si ritiene che la funzione di rappresentanza, idonea a ricomprendere il soggetto che la eserciti fra i soggetti apicali, si riferisca alla seconda tipologia di rappresentanza. La rappresentanza negoziale, infatti, può essere attribuita anche a soggetti pressoché privi di collegamento con l'ente, sicché l'inclusione di tali soggetti nel novero dei soggetti apicali sarebbe irragionevole. Il riferimento ai poteri di rappresentanza sembra non ampliare pertanto la platea dei soggetti apicali, posto che il potere di rappresentanza organica risulta di regola attribuito a soggetti già titolari di poteri di amministrazione e direzione.

Non vanno invece ricompresi fra i soggetti apicali i sindaci (ove presenti), atteso il mancato richiamo della funzione di controllo.

Con riferimento all'ultima parte dell'art. 5 co. 1 lett. a), si fa riferimento ai soggetti, diversi da quelli che di fatto esercitano le funzioni indicate nella prima parte della disposizione, i quali ciononostante di fatto gestiscono e controllano la società, esercitando così un penetrante dominio sull'ente. Si pensi, a titolo esemplificativo, alla figura del socio unico, o comunque titolare della quasi totalità delle azioni, che in tal modo è in grado di orientare la politica d'impresa.

### **Soggetti non apicali (o "sottoposti") (art. 5 co. 1 lett. b).**

La previsione della responsabilità dell'Ente anche per soggetti che non amministrano, rappresentano o dirigono l'Ente è finalizzata ad evitare facili elusioni del meccanismo sanzionatorio 231 attraverso uno "scaricamento" della responsabilità verso il basso.

Tuttavia, il minor collegamento di tali soggetti ha indotto il legislatore a prevedere due correttivi.

Il primo è la differenziazione del modello di imputazione soggettivo, del quale si darà conto nei paragrafi che seguono. Si può comunque anticipare che sussiste colpa d'organizzazione nei casi in cui vi sia stata inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

Il secondo è la previsione del requisito della sottoposizione alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.



## **I diversi modelli di imputazione soggettiva all'ente.**

In ragione del diverso grado di collegamento con l'ente, l'onere della prova in punto di colpevolezza muta a seconda che il reato sia commesso da un soggetto apicale o da un sottoposto.

La più stretta compenetrazione del primo giustifica la scelta legislativa di presumere la colpevolezza dell'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto apicale. In tal caso, incombe infatti sull'ente l'onere della prova circa l'assenza di colpa di organizzazione. In particolare, ai sensi dell'art. 6 d. lgs 231/2001, l'ente dovrà dimostrare che:

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

Emerge dunque l'importanza del modello di organizzazione e gestione come prova liberatoria (che rientra, secondo la maggior parte della dottrina, nella categoria penalistica delle scusanti<sup>8</sup>) che l'ente può fornire per andare esente da responsabilità.

Va però osservato come l'adozione e l'efficace attuazione del modello sia condizione necessaria ma non sufficiente per escludere un rimprovero dell'ente: occorrono infatti, come emerge già dall'elenco poc'anzi fornito, elementi ulteriori, e precisamente:

- A) elusione fraudolenta del modello. Occorre cioè che il modello sia stato fraudolentemente eluso dal soggetto apicale autore del reato. Questa scelta è diretta conseguenza, ancora una volta, della stretta connessione sussistente tra soggetto

---

<sup>8</sup> DE VERO, *Struttura e natura giuridica dell'illecito di ente collettivo dipendente da reato*, in *Riv. it. dir. proc. pen.*, 2001, p. 1129.

apicale ed ente. Il concetto di elusione fraudolenta verrà approfondito nel prosieguo del Modello, in quanto rilevante ai fini dell'implementazione delle misure di prevenzione;

- B) attribuzione dell'incarico di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, nonché il suo aggiornamento, a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- C) assenza di omissioni di vigilanza da parte del citato organismo.

Pertanto, anche nell'ipotesi in cui un modello idoneo sia stato adottato ed efficacemente attuato è possibile che l'ente sia soggetto alle sanzioni previste dal decreto, laddove difetti uno dei requisiti menzionati.

Nel caso del "sottoposto" (art. 5 co. 1 lett. b), invece, l'art. 7 stabilisce che l'ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, precisando al co. 2 che *"in ogni caso è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*.

Sulla base del dato normativo, si può dunque concludere che se il reato è commesso dal "sottoposto" ed è stato adottato ed attuato un modello idoneo, non sarà mai ravvisabile la colpevolezza dell'ente. Al contrario, se il modello non è stato adottato ovvero è stato adottato ma non efficacemente attuato, l'ente potrà sempre fornire la prova della mancanza di colpevolezza, che sarà tuttavia ben più ardua: essa consisterà nella prova dell'assenza di collegamento tra gli obblighi di direzione e vigilanza e la commissione del reato, ovvero del rispetto degli stessi, o comunque di un'organizzazione non colpevole, se ed in quanto, comunque, idonea a scongiurare la commissione di reati. Sul punto va però osservato che si tratterà di una prova contraria a quella fornita dall'accusa, posto che l'onere di provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza grava sull'organo inquirente.

Vale la pena di osservare, tuttavia, che se il sottoposto ha osservato gli obblighi di direzione e vigilanza, che competono di regola ai soggetti apicali, e il reato commesso è colposo, con tutta probabilità sottoposto e soggetto apicale risponderanno in concorso fra loro. Da ciò deriverebbe la responsabilità dell'ente, in quanto il reato sarebbe stato commesso anche dal soggetto apicale.

Alla luce di quanto precede è dunque evidente la rilevanza del modello di organizzazione e gestione in un eventuale giudizio di responsabilità ex d.lgs 231/01 dell'ente.

### 1.3) Art. 5 co. 2 d.lgs 231/2001: il *criterio oggettivo dell'interesse o del vantaggio*.

Il co. 2 dell'art. 5 stabilisce il criterio oggettivo di imputabilità del reato all'ente.

Non ogni reato commesso da uno dei soggetti indicati dall'art. 5 co. 1 comporta la responsabilità dell'ente. Questa scatta soltanto laddove il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dello stesso<sup>9</sup>. Tale circostanza deve essere tenuta in debita considerazione nel corso della costruzione di un modello.

Dottrina e giurisprudenza hanno chiarito il significato delle parole "interesse" e "vantaggio". Dopo un iniziale dibattito, che vedeva contrapposti coloro che ritenevano che si trattasse di un'endiadi pleonastica e chi invece sosteneva che occorre attribuire un distinto significato ad entrambe le locuzioni, si è concluso che:

- A) per interesse si intende l'utilità che l'ente prevede di conseguire dal reato. Si tratta dunque di un criterio che opera *ex ante*, esprimendo la direzione finalistica del reato;
- B) per vantaggio, invece, si intende la concreta utilità conseguita dall'ente. Si tratta dunque di un criterio che opera *ex post*, indipendente dall'originaria direzione finalistica del reato.

Dall'accoglimento di questa impostazione deriva un importante corollario: l'ente risponde anche in presenza di uno solo dei criteri richiamati. Va però precisato che il legislatore mostra di assegnare preminente rilevanza al criterio dell'interesse, come si desume dalla previsione contenuta nel co. 2 dell'art. 5, a mente della quale "*l'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi*". Deriva che, laddove l'ente abbia conseguito un vantaggio da una condotta realizzata da un soggetto che non aveva agito, neppure in parte, nell'interesse della persona giuridica, non scatterà la responsabilità amministrativa da reato.

Sul punto, va poi ricordato che in caso di reato commesso nel prevalente, ma non esclusivo, interesse dell'individuo, è prevista la riduzione della metà della sanzione pecuniaria, purché il vantaggio dell'ente sia stato minimo.

Il criterio dell'interesse o del vantaggio ha posto problemi peculiari in relazione ai reati colposi. Di questo peculiare aspetto si tratterà nella parte speciale del modello.

---

<sup>9</sup> La giurisprudenza di legittimità ha mostrato di attribuire particolare rilievo al criterio oggettivo, imponendo al giudice un rigoroso obbligo motivazionale sulla sussistenza dello stesso (Cass. n. 40380 del 26.04.2012).

#### 1.4) L'autonomia della responsabilità dell'ente.

L'art. 8 statuisce il principio dell'autonomia della responsabilità dell'ente, prevedendo che l'ente risponde anche se l'autore del reato non è individuato o non è imputabile, ovvero se il reato è estinto per cause diverse dall'amnistia.

Di conseguenza, non è del tutto corretto, sotto il profilo tecnico- giuridico, affermare che ai fini della configurabilità della responsabilità dell'ente occorre l'accertamento del reato. Questo perché si prevede *per tabulas* che l'ente risponda in casi in cui manca la colpevolezza (ossia manca l'imputabilità) ovvero in casi in cui non è possibile l'accertamento giudiziale della medesima, poiché non si conosce l'autore del reato, e dunque non appare possibile valutare la sussistenza dell'elemento soggettivo.

Pertanto, più correttamente, si deve affermare che ai fini della responsabilità dell'ente occorre accertare due dei tre elementi costitutivi del reato, ossia tipicità e antigiuridicità, e pertanto l'accertamento di un fatto tipico e antigiuridico<sup>10</sup>.

Occorre tuttavia rilevare che il giudice non potrà comunque esimersi dall'accertamento dell'appartenenza o meno dell'autore del reato ad una delle categorie di soggetti individuate dall'art. 5 co. 1. Soltanto qualora l'autore appartenga a una di queste due categorie, infatti, può essere affermata la responsabilità dell'ente.

Si deve inoltre ritenere che sia essenziale anche l'inquadramento dell'autore, ancorché ignoto, in una categoria piuttosto che nell'altra, attesa la diversità, nell'uno e nell'altro caso, del modello di imputazione soggettiva all'ente dell'illecito amministrativo.

In quei casi in cui permane il dubbio sulla collocazione di chi ha commesso il reato fra i soggetti apicali o sottoposti, occorrerebbe applicare il regime di imputazione più favorevole, ossia quello contemplato dall'art. 7. In disparte la disputa sulla natura giuridica della responsabilità degli enti, si ritiene oggi che, atteso l'elevato grado di afflittività delle sanzioni, occorra applicare il principio e le garanzie previste dal diritto penale. Di conseguenza, va applicato il principio dell'*in dubio pro reo*, del quale il precetto sopra esposto costituirebbe precipitato applicativo.

Si può altresì osservare che l'ente sarà punibile anche nei casi in cui il reato presupposto sarà prescritto.

In proposito, va ricordato che il meccanismo prescrizione vigente nell'ambito della responsabilità dell'ente è diverso da quello previsto dagli artt. 159 e ss. c.p. per le persone fisiche.

---

<sup>10</sup> In termini, Cass. Pen. Sez. VI 10 novembre 2015, n. 28299.

L'art. 22 del decreto 231 prevede infatti che il termine di prescrizione è pari a 5 anni, decorrente dal momento di consumazione del reato. Il termine si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo. In questo secondo caso, più correttamente si deve affermare che il termine prescrizione sia sospeso, e non già interrotto, fino al passaggio in giudicato della sentenza.

Facilmente, dunque, si possono verificare casi in cui il reato dell'autore si estingua per prescrizione, mentre rimane in vita l'illecito amministrativo.

### **1.5) Il principio di legalità nella normativa 231/2001**

Ulteriore presupposto della responsabilità amministrativa da reato degli enti è quello contenuto nell'art. 2 d.lgs 231/2001.

Tale norma prevede che *“l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto”*.

Tale norma esprime il principio di legalità in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti, in base al quale i reati per i quali può rispondere l'ente sono individuati dagli art. 24 e ss. dello stesso decreto. In nessun caso all'ente potrà essere comminata una sanzione per un reato non contenuto nel d.lgs 231/2001.

Il sintetico esame di una nota questione giurisprudenziale consente di comprendere al meglio i risvolti pratici di questo principio.

Premesso che i reati tributari sono stati introdotti soltanto nel dicembre 2019 fra i reati presupposto della responsabilità degli enti, ci si era chiesti se fosse possibile confiscare per equivalente (possibilità, come si vedrà *infra*, prevista dall'art. 19 co. 2) il profitto del reato tributario conseguito dall'amministratore della società. Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, nella sent. Gubert (30 gennaio 2014, n. 13990) hanno chiarito che la natura sanzionatoria della confisca per equivalente impone il rispetto del principio di legalità, sicché non è possibile applicarla a seguito della commissione di un reato che non rientra tra quelli presupposto.

L'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ex 231 è dunque evidentemente fondamentale ai fini della mappatura dei rischi da reato, poiché nessuna misura sanzionatoria (nemmeno la confisca per equivalente<sup>11</sup>) potrà essere applicata in relazione a reati non ricompresi in questo elenco.

---

<sup>11</sup> Non così per quella diretta, che al contrario può sempre essere applicata, in ragione delle peculiari regole che disciplinano questa misura ablativa.

Va precisato che il principio di legalità fissato dall'art. 2 subisce delle attenuazioni. Nell'elenco dei reati contenuti nel d.lgs 231/2001 ve ne sono infatti alcuni che comportano la possibilità che la commissione di reati non compresi nel catalogo assumano rilevanza, direttamente o indirettamente, ai fini della responsabilità dell'ente. Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, all'art. 24 *ter* del d.lgs 231/2001, che prevede fra i reati presupposto l'art. 7 del d.l. 152/91 (aggravante del metodo o della finalità mafiosa). Come si specificherà meglio nel prosieguo, la presenza di tale norma nel catalogo 231 comporta la responsabilità dell'ente per ogni reato, anche non contemplato da detto elenco, al quale acceda la predetta aggravante. Ancora, si può fare riferimento all'art. 452 *bis* c.p. (delitto di inquinamento ambientale), richiamato dall'art. 25 *undecies*, che punisce chiunque, abusivamente, cagioni un deterioramento o una compromissione dell'ambiente. La presenza della clausola di antigiuridicità speciale quale elemento costitutivo del delitto di inquinamento ambientale sembrerebbe attribuire indiretto rilievo a ogni reato ambientale che cagioni l'evento naturalistico previsto dall'art. 452 *bis* c.p.

Ne consegue che non sempre il *risk assesment* si può limitare ai soli reati espressamente contemplati nel catalogo 231, ferma restando l'indiscutibile vigenza del principio di legalità, senza la quale risulterebbe vulnerato l'art. 25 co. 2 Cost.

### **1.6) L'impianto sanzionatorio**

Come rilevato nel paragrafo che precede, il principio di legalità fissato nell'art. 2 si riferisce anche alle pene, sicché non è possibile applicare una sanzione non prevista nel "decreto 231" al tempo in cui fu commesso il reato.

Le sanzioni previste per gli enti sono (art. 9):

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
3. il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

Va precisato che il principio di legalità fissato dall'art. 2 subisce delle attenuazioni. Nell'elenco dei reati contenuti nel d.lgs 231/2001 ve ne sono infatti alcuni che comportano

la possibilità che la commissione di reati non compresi nel catalogo assumano rilevanza, direttamente o indirettamente, ai fini della responsabilità dell'ente. Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, all'art. 24 *ter* del d.lgs 231/2001, che prevede fra i reati presupposto l'art. 7 del d.l. 152/91 (aggravante del metodo o della finalità mafiosa). Come si specificherà meglio nel prosieguo, la presenza di tale norma nel catalogo 231 comporta la responsabilità dell'ente per ogni reato, anche non contemplato da detto elenco, al quale acceda la predetta aggravante. Ancora, si può fare riferimento all'art. 452 *bis* c.p. (delitto di inquinamento ambientale), richiamato dall'art. 25 *undecies*, che punisce chiunque, abusivamente, cagioni un deterioramento o una compromissione dell'ambiente. La presenza della clausola di anti giuridicità speciale quale elemento costitutivo del delitto di inquinamento ambientale sembrerebbe attribuire indiretto rilievo a ogni reato ambientale che cagioni l'evento naturalistico previsto dall'art. 452 *bis* c.p.

Ne consegue che non sempre il *risk assesment* si può limitare ai soli reati espressamente contemplati nel catalogo 231, ferma restando l'indiscutibile vigenza del principio di legalità, senza la quale risulterebbe vulnerato l'art. 25 co. 2 Cost.

### **1.7) L'impianto sanzionatorio**

Come rilevato nel paragrafo che precede, il principio di legalità fissato nell'art. 2 si riferisce anche alle pene, sicché non è possibile applicare una sanzione non prevista nel "decreto 231" al tempo in cui fu commesso il reato.

Le sanzioni previste per gli enti sono (art. 9):

1. sanzioni pecuniarie;
2. sanzioni interdittive;
3. confisca;
4. pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono:

4. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
5. la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
6. il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
7. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
8. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione amministrativa pecuniaria si calcola secondo il cd. meccanismo bifasico. In

base a detto meccanismo, il giudice commina una sanzione pari ad un numero di quote che varia da un minimo ad un massimo individuato dalla legge (forbice edittale: ad es., per il reato di ricettazione l'art. 25 *octies* prevede una sanzione che va da 200 a 800 quote). Individuato il numero di quote, sulla base dei criteri di cui all'art. 11 co. 1, viene fissato l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche dell'ente (art. 11 co. 2).

L'art. 12 del "decreto 231" prevede dei casi di riduzione della sanzione pecuniaria. In particolare, il giudice la riduce della metà:

- A) se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- B) se il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

La riduzione è di un terzo nel caso in cui, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- A) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- B) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La riduzione di pena collegata all'attuazione del modello successiva al reato<sup>12</sup> esprime, ancora una volta, la funzione di sollecitazione ad un'organizzazione virtuosa della persona giuridica.

Prevale, dunque, la funzione rieducativa, che mira ad esplicitarsi già nella fase infra-procedimentale. In tale ottica viene giustificata la mancata previsione dell'istituto della sospensione condizionale per la responsabilità degli enti. Il probabile accesso a tale istituto, infatti, attenuerebbe l'incentivo a rimediare ai profili di colpa organizzativa nelle more del procedimento.

---

<sup>12</sup> Si precisa che detta riduzione potrà evidentemente operare soltanto in caso di commissione del reato da parte dei soggetti apicali, atteso che nel caso in cui il reato sia stato commesso da un sottoposto l'adozione e l'efficace attuazione del modello comporta invariabilmente l'esclusione della responsabilità dell'ente.



Le sanzioni interdittive, per la loro particolare afflittività, possono essere applicate soltanto nei casi in cui la loro applicabilità sia espressamente prevista in relazione alla fattispecie che viene in rilievo. L'espressa previsione, tuttavia, non è sufficiente per l'applicazione di questa tipologia di sanzione: occorre anche che l'ente abbia tratto un profitto di rilevante entità. Inoltre, il reato deve comunque essere stato commesso da un soggetto apicale. Nel caso in cui sia stato commesso da un sottoposto, la sanzione interdittiva sarà applicabile soltanto nell'ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative. Si richiede dunque un elevato grado di colpevolezza, sempre in considerazione dell'elevata afflittività delle sanzioni interdittive.

L'art. 16 prevede la possibilità di applicare in via definitiva le sanzioni dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione in presenza dei presupposti indicati dalla norma stessa.

L'art. 17 stabilisce che non si applicano le sanzioni interdittive al ricorrere congiunto delle seguenti condizioni:

- A) risarcimento integrale del danno ed eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero l'efficace attivazione in tal senso;
- B) eliminazione delle carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- C) messa a disposizione del profitto conseguito ai fini della confisca.

L'art. 19 si occupa della sanzione della confisca, stabilendo che: *“nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.”*

Si prevede dunque la confisca obbligatoria anche del profitto del reato, contrariamente a quanto previsto dall'art. 240 c.p. in cui si prevede l'obbligatorietà della confisca soltanto del prezzo.

### **1.8) L'idoneità e l'efficace attuazione del modello 231.**

Si è visto come la normativa esposta richieda l'idoneità del modello ai fini della sua invocabilità da parte dell'ente come scusante ovvero quale strumento per ottenere una riduzione della sanzione pecuniaria o la non applicazione delle sanzioni interdittive.

Occorre dunque chiedersi quando un modello possa considerarsi idoneo.

È possibile prendere le mosse dal seguente assunto: l'inidoneità del modello non può desumersi dalla commissione di un reato<sup>13</sup>. Devono quindi ipotizzarsi delle situazioni in cui pur essendo stato commesso un reato in seno all'ente e pur sussistendo i criteri di collegamento individuati dall'art. 5, il modello sia comunque idoneo a prevenire la commissione di reati. L'idoneità del modello deve allora essere verificata con un giudizio prognostico, simile a quello utilizzato per l'art. 56 c.p.<sup>14</sup>.

Il legislatore non fornisce delle indicazioni esaustive. Le uniche disposizioni sul punto sono contenute nell'art. 6.

Il comma 2 prevede che i modelli organizzativi debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- A) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- B) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- C) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- D) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- E) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del modello.

Un'importante indicazione per la redazione del modello 231 è contenuta nel co. 3 del citato articolo, che stabilisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti”*.

I codici di comportamento dei quali si è tenuto conto sono le Linee Guida per la costruzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002, aggiornate prima nel marzo 2014 e successivamente a giugno 2021.

---

<sup>13</sup> Assunto confermato da Corte d'Appello di Milano, n. 1824 del 21 marzo 2012 e da Cass. Pen. Sez. V n. 4677 del 18.12.2013. Quest'ultima afferma in motivazione che *“la responsabilità dell'ente, ai sensi della l. n. 231 del 2001, non trova certamente fondamento nel non aver impedito la commissione del reato (ai sensi dell'art. 40 co. 2 c.p.). Né si potrebbe, per converso e ricorrendo a un riconoscibile paralogismo, affermare che, poiché (in ipotesi) il reato di aggio è stato commesso, allora è certo che il modello organizzativo era inadeguato”*.

<sup>14</sup> Cd. prognosi postuma.

Nella redazione del presente modello, ancora, si è tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, e in particolare del decalogo di elementi che devono essere presenti nel modello, stilato dal Gip di Milano con ord. del 9 novembre 2004, che si riporta di seguito:

1. mappature dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
2. previsione di specifiche competenze in tema di attività ispettive e di consulenza;
3. la sentenza di condanna o di patteggiamento non irrevocabile per taluno dei reati previsti dal d.lgs 231/2001 quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV;
4. una differenziazione della formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza e ai preposti al controllo interno;
5. il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
6. la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e *compliance officer* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e nei casi più gravi perpetrazione di reati;
7. sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi, quando sussistano circostanze particolari;
8. controlli di routine e controlli a sorpresa, comunque periodici, nei confronti delle attività aziendali sensibili;
9. l'obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori dell'Ente di riferire all'OdV notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione dei reati;
10. concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'OdV.

Nell'ambito dell'esame del profilo dell'idoneità del "modello 231", appare utile il riferimento al concetto di "elusione fraudolenta".

Come già rilevato, qualora il reato sia commesso da un soggetto apicale, l'ente va esente da responsabilità se si prova che il modello, idoneo ed efficacemente attuato, è stato fraudolentemente eluso, che il compito di vigilare sulla sua attuazione è stato attribuito ad un organismo munito di idonei poteri di autonomia e di iniziativa, il quale non abbia omissa la vigilanza ad esso spettante.

Si può allora osservare, sulla base del dettato normativo, che soltanto dove inizia l'elusione fraudolenta finisce l'idoneità del modello. E, specularmente, solo dove c'è elusione fraudolenta può esserci idoneità del modello. In altri termini, il modello è idoneo in quanto lo si possa eludere soltanto in maniera fraudolenta; è, viceversa, inadeguato se è possibile eluderlo senza una condotta fraudolenta.

Appare allora evidente la rilevanza di un'esatta delimitazione del concetto di elusione fraudolenta.

La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che è *“evidente che essa non può consistere nella mera violazione delle prescrizioni contenute nel modello. Ebbene lo stesso concetto di frode, se pure...non deve necessariamente coincidere con gli artifici e i raggiri di cui all'art. 640 c.p., non può non consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola. La fraus legi facta di romanistica memoria, ad es., comportava la strumentalizzazione di un negozio formalmente lecito, allo scopo di eludere un divieto di legge.*

*Si tratta, insomma, di una condotta di aggiramento di una norma imperativa, non di una semplice e frontale violazione della stessa.”* (Cass. Pen. Sez. V n. 4677 del 18.12.2013).

Da quanto rilevato discendono due importanti corollari applicativi da osservare nella redazione di un modello idoneo:

- A) non occorre mappare e ideare protocolli tali da prevenire ogni possibile e immaginabile modalità di realizzazione di un reato, ancorché poco verosimile. La commissione di un reato mediante modalità del tutto peculiari, infatti, rientrerebbe nel concetto di elusione fraudolenta del modello. Questo corollario, peraltro, discende anche dal concetto di “rischio accettabile”, che si analizzerà nella parte speciale;
- B) non è sufficiente limitarsi a prevedere prescrizioni e procedure da adottare; occorre altresì vigilare affinché tali regole siano rispettate.

Con riferimento ai reati in materia di sicurezza sul lavoro, sotto il profilo dell'idoneità del modello va richiamato l'art. 30 co. 5 del d.lgs 81/2008, che prevede una presunzione di idoneità dei modelli attuati in conformità alle Linee guida INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001/2007, oggi UNI ISO 45001. Nell'implementazione delle procedure e delle misure di sicurezza relative all'art. 25 septies d.lgs 231/2001.

Rimane fermo, come osservato dalla dottrina<sup>15</sup>, che la valutazione di idoneità non può essere effettuata in astratto, ma va rapportata alle peculiarità dell'ente per il quale il modello viene redatto. Il modello deve pertanto essere idoneo in concreto.

Non basta peraltro l'idoneità concreta del modello, ma occorre anche che esso sia efficacemente attuato.

A tal fine, si è implementato un sistema volto ad assicurare l'efficace attuazione, nonché l'aggiornamento, fondato su:

- 1) codice etico;
- 2) un OdV la cui composizione tenga conto delle indicazioni provenienti da linee guida e giurisprudenza;
- 3) flussi informativi diretti all'OdV, agevolati da meccanismi di anonimizzazione delle denunce;
- 4) controlli periodici, anche a sorpresa, svolti anche da soggetti indipendenti ulteriori rispetto all'OdV, su incarico di quest'ultimo;
- 5) aggiornamento costante del modello;
- 6) idoneo sistema sanzionatorio.

## **2. Struttura del modello dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl.**

Il "modello 231" dell'ente si compone di una parte generale e di una parte speciale.

Nella parte generale saranno illustrate:

- introduzione, con funzione esplicativa del sistema sanzionatorio del d.lgs 231/01;
- struttura organizzativa dell'Ente;
- funzioni, attività e composizione dell'organismo di vigilanza;
- criteri seguiti per scegliere la composizione dell'OdV;
- rapporti tra OdV e informatori;
- sistema sanzionatorio.

Nella parte speciale saranno oggetto d'illustrazione:

---

<sup>15</sup> DE VERO, *La responsabilità penale delle persone giuridiche*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 174

- elenco reati presupposto, con breve spiegazione dei relativi elementi costitutivi;
- individuazione delle aree di rischio;
- individuazione dei principi generali di comportamento e dei protocolli.

## **2.1 Presentazione dell'Ente di Consulenza e Formazione CIEFFE Srl.**

CiEffe inizia la propria attività nel 2005 con lo scopo di supportare Istituzioni e Organizzazioni territoriali nella ricerca e nello sviluppo di interventi formativi concretamente rispondenti alle necessità emergenti dalla continua trasformazione del mercato del lavoro e delle relazioni internazionali.

La formazione è il core business di questa società fondata e tutt'ora condotta da Daniela Bonomini, amministratore unico. I primi anni vengono investiti nella crescita di un pool di professionisti qualificati e fidelizzati per la progettazione, erogazione e rendicontazione di percorsi formativi professionalizzanti realizzati in collaborazione con varie Associazioni di categoria e con l'Ente pubblico. E' qui che l'azienda inizia a sperimentare servizi formativi complessi ricadenti in percorsi programmati dalle politiche attive provinciali e comunitarie. CiEffe assicura un buon radicamento sul territorio e affianca le imprese nella realizzazione di Piani di sviluppo e crescita professionale.

CiEffe s.r.l. Unipersonale ha sede legale e operativa in via Brennero, 322 - 38121 TRENTO, una seconda sede operativa in Via Via Ressel, 2 – 39100 Bolzano.

### **SERVIZI NELLA FORMAZIONE**

- ✓osservatorio continuo su bandi e avvisi pubblici per la copertura finanziaria di piani di formazione e riqualificazione del personale aziendale
- ✓analisi del fabbisogno d'impresa e bilancio delle competenze
- ✓reperimento di incentivi e finanziamenti adatti alla singola realtà
- ✓piani formativi finanziati: progettazione – sviluppo – monitoraggio dei risultati
- ✓piani di aggiornamento professionale e riqualificazione dello staff aziendale
- ✓percorsi di specializzazione per singoli lavoratori
- ✓possibilità di confronto con professionisti, esperti di settore, formatori senior
- ✓organizzazione di seminari e workshop su temi d'attualità
- ✓organizzazione di tirocini formativi e valutazione di curricula
- ✓attività di coaching e accompagnamento individuale
- ✓esperienze outdoor e team building aziendali
- ✓ Erogazione di formazione a distanza mediante piattaforme web dedicate

- ✓ organizzazione di visite guidate e viaggi studio
- ✓ laboratori informatici e linguistici per l'innovazione e l'internazionalizzazione d'impresa.

## 2.2 Sistema qualità dell'Ente

L'Ente di Consulenza e Formazione CIEFFE Srl è accreditato dalla Provincia Autonoma di Trento e di Bolzano per erogare servizi di formazione.

Il sistema qualità dell'Ente è certificato a fronte della norma UNI EN ISO 9001:2015 ed è esteso a tutte le sedi operative di CIEFFE Srl.

Il campo di applicazione del Sistema qualità dell'Ente di formazione CIEFFE Srl riguarda il medesimo scopo:

Progettazione ed erogazione di servizi formativi finanziati e consulenza nell'ambito formativo e organizzativo.

## 2.3 Finalità del Modello.

L'ente ha deciso di dotarsi del presente modello, oltre che per perseguire una migliore organizzazione, anche perché si è ritenuto che esso possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente di formazione CIEFFE Srl e/o sotto la sua direzione e vigilanza, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto.

Pertanto, il Modello si propone come finalità, oltre a quella di prevenire la commissione dei reati presupposto e di ottenere l'esenzione da responsabilità nell'ipotesi in cui, nonostante l'adozione del presente documento, tali reati si dovessero comunque verificare, quella di:

- A) migliorare il sistema organizzativo interno;
- B) diffondere, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente di Consulenza e formazione CIEFFE Srl nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza, in caso di commissione di condotte illecite, di incorrere in un illecito sanzionabile disciplinarmente;
- C) informare tutti coloro che operano con l'ente che la commissione di illeciti comporta la risoluzione del rapporto contrattuale;
- D) ribadire che l'ente non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto questi sono comunque contrari ai principi etici ai quali l'Ente intende attenersi e che sono descritti nel Codice etico;
- E) censurare i comportamenti realizzati in violazione del Modello.

## 2.4 Struttura dell'Ente.

L'Ente di Consulenza e Formazione CIEFFE Srl è una società a responsabilità limitata con unico socio. Pertanto, l'organo amministrativo ha tutti i poteri per amministrare la società, l'amministratore unico ha la rappresentanza della società.

La rappresentanza della società spetta anche ai direttori, agli institori e ai procuratori, nei limiti dei poteri a loro conferiti nell'atto di nomina.

L'ente è dotato di un apposito sistema di deleghe e procure, sottoposto al periodico vaglio dell'Organismo di Vigilanza, atto a definire i poteri di rappresentanza di coloro che operano per l'ente.

L'ente è poi dotato di un sistema di controllo economico effettuato tramite il monitoraggio dei budget delle attività, in grado di far emergere l'esistenza di situazioni di criticità, anche soltanto potenziali.

L'ente è altresì dotato del sistema qualità, ossia di quell'insieme di documenti che descrivono i processi che rispondono ai requisiti di qualità integrato ai requisiti di sicurezza. Tale sistema copre tutte le attività svolte dall'ente.

Infine, l'ente è dotato di un idoneo Codice etico, facente parte del presente Modello, che racchiude i principi etici e di deontologia che l'ente riconosce propri e alla cui osservanza richiama tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Con riferimento alla governance dell'ente, si fa riferimento allo Statuto. Sul piano operativo, le figure di riferimento sono: l'amministratore Unico e i responsabili di funzione per come indicato in organigramma aziendale. I poteri di tali funzioni sono riportati nella descrizione delle responsabilità (mansionario del sistema qualità) e nei documenti di riferimento per le deleghe e le procure ove presenti.

## 2.5 Principi generali di comportamento.

Nell'implementazione dei protocolli specifici relativi alle singole aree di rischio sono stati seguiti i seguenti principi generali.

- 1) *Segregazione dei compiti*: occorre garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di un soggetto diverso da quelli che si sono occupati del controllo e dell'esecuzione. In ossequio a tale principio, occorre che: a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati; i poteri e le responsabilità siano chiaramente predefiniti, conosciuti all'interno dell'ente e riconosciuti congrui dall'OdV; i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

La segregazione è garantita dall'intervento, all'interno di un processo dell'ente, di più soggetti.



- 2) *Tracciabilità*. Per ogni operazione deve essere redatto e reso disponibile un adeguato supporto documentale su cui si può procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino quali soggetti hanno avuto un ruolo attivo nell'operazione stessa.
- 3) *Procure e deleghe*. I poteri autorizzativi e di firma assegnati sono: i) coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di approvazione delle spese; ii) chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'ente. Sono definiti i ruoli organizzativi ai quali è assegnato il potere di impegnare l'ente in determinate spese specificando i limiti e la natura delle spese. L'atto attributivo di funzioni deve rispettare gli specifici requisiti eventualmente richiesti dalla legge.
- 4) *Attività di monitoraggio*. Occorre aggiornare periodicamente e tempestivamente il presente modello, nonché il sistema di deleghe e procure, in funzione anche dell'eventuale mutamento di ruoli e responsabilità all'interno dell'ente;
- 5) *Regolamentazione*. È prevista l'esistenza di disposizioni idonee a fornire principi di comportamento, modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili (ossia di quelle che si svolgono all'interno delle aree a rischio o che comunque siano definite sensibili ai sensi del presente modello).

## **2.6 Mappatura delle attività a rischio.**

In ossequio alle buone pratiche individuate dalle Linee Guida di Confindustria, anche attraverso interviste realizzate con il personale dell'ente ed esame della documentazione dell'ente (organigrammi, processi principali, procedure del Sistema Qualità, procure, disposizioni organizzative, ordini di servizio, regolamenti ecc...), sono state individuate le aree di rischio e le correlative attività sensibili al rischio di commissione di reati.

Esaurita questa attività (*risk assessment*), sono stati individuati i principi generali di comportamento e, ove occorrenti, i relativi protocolli specifici, dopo aver esaminato il sistema di controlli esistente in termini di procedure esistenti e prassi operative poste a presidio delle attività sensibili individuate nella fase precedente, al fine di esprimere il giudizio di idoneità degli stessi in merito alla prevenzione di rischi di reato.

## **2.7 Modifiche, integrazioni ed aggiornamenti del modello.**

Il modello è, come noto, un atto dell'organo dirigente, sicché le modifiche, le integrazioni e gli aggiornamenti del modello sono parimenti di competenza dell'organo dirigente, e dunque dell'Amministratore Unico. Gli atti di modifica, di integrazione e di aggiornamento sono comunque adottati previo parere vincolante dell'OdV.

## 2.8 Codice etico.

Il Codice etico adottato dall'Ente è parte integrante del presente modello.

## 3. *Organismo di Vigilanza dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl.*

### 3.1 Organismo di vigilanza.

Come già esposto, in base all'art. 6 del d.lgs n. 231/01, l'ente non risponde se ha adottato ed attuato un modello idoneo, se vi è stata elusione fraudolenta del medesimo da parte del soggetto apicale e se:

- ha nominato un organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte di detto organismo.

Emerge dunque l'importanza dell'organismo di vigilanza ai fini dell'applicazione della scusante prevista dall'art. 6. In particolare, tale rilevanza emerge sotto un duplice profilo, uno che potremmo definire "statico" e uno "dinamico", secondo una logica propria del "modello 231".

Occorre, infatti, da un lato che l'OdV abbia delle caratteristiche ben precise in astratto, idonee ad assicurare l'effettività dei controlli, e dall'altro che in concreto abbia esercitato i poteri attribuitigli dal modello (e dunque dallo statuto).

Di seguito vengono indicate, in estrema sintesi, quali sono le caratteristiche che rendono un organismo di vigilanza idoneo ad esercitare la sua funzione.

Va in primo luogo osservato che il co. 4 dell'art. 6 prevede la possibilità che negli enti di piccole dimensioni i compiti di vigilanza possano essere svolti dall'organo dirigente.

La l. 183/2011 ha poi introdotto la possibilità che tali funzioni vengano svolte dal Collegio sindacale ( ove presente).

Queste scelte risultano legittime purché sia assicurata l'effettività dei controlli.

L'OdV deve:

- esercitare la propria azione con continuità;
- possedere adeguate competenze (requisito della professionalità);
- essere costituito all'interno dell'ente;
- possedere **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**. Si è evidenziato come questo requisito sia assicurato laddove gli organi di amministrazione attiva non possano condizionare i componenti dell'organismo di vigilanza (né sotto il profilo

economico, né sotto il profilo personale). Necessaria anche, ai fini del rispetto del requisito in esame, l'assenza di conflitti d'interesse e la presenza di strumenti atti a prevenirli o a rimuoverli;

- **essere indipendente.** Tale requisito determina la non idoneità di un OdV che assommi in sé compiti di controllo e operativi e la cui attività sia soggetta a indicato da parte degli organi operativi dell'ente. La giurisprudenza ha chiarito che è auspicabile che nessun componente di un organo sociale faccia parte dell'Organismo di Vigilanza.
- **possedere requisiti di onorabilità.** Ciò si traduce, ad es., nella necessità della presenza di cause di ineleggibilità, ad es. in caso di condanna di un membro dell'OdV, soprattutto se in relazione a reati presenti nel catalogo 231 (così come previsto dal decalogo stilato dal Gip di Milano, su cui vd. *supra*). La giurisprudenza ha chiarito che è necessario anticipare la soglia dell'ineleggibilità, non essendo possibile attendere l'esito del processo penale;
- **avere autonomia di spesa,** in modo da potersi avvalere anche dell'ausilio di consulenti esterni e da poter intraprendere autonome iniziative, ancorché queste comportino un impegno di spesa;
- **essere destinatario di adeguati flussi informativi,** che devono prevedere sia l'invio periodico di documentazione inerente al monitoraggio delle attività aziendali (*reports* periodici), sia canali di informazioni straordinari, nei quali si prevede la possibilità, per tutti i dipendenti, di segnalare eventuali violazioni del modello 231 all'OdV.

### 3.2) Composizione dell'OdV dell'Ente di Consulenza e Formazione.

Si è scelto di dotare l'ente di un organismo di vigilanza all'ente CIEFFE Srl, composto da un membro (professionista esterno), nominato dall'Amministratore Unico che debba possedere comprovate competenze nelle seguenti materie: legale, tecnica e contabile amministrativa.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'organo di vigilanza, tale soggetto è indipendente dai vertici aziendali, sia sotto il profilo personale sia sotto il profilo economico.

A garanzia dell'indipendenza, l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV compete all'amministratore Unico dell'Ente.

In caso di dimissioni, revoca o intervento di una causa di decadenza, il membro dimissionario, revocato o decaduto rimane in carica fino a un massimo di trenta giorni.

L'OdV non si trova in rapporti di gerarchia o di direzione nei confronti di nessun altro organo dell'ente. Ha, inoltre, autonomia di mezzi finanziari che ne garantiscono la piena e continua operatività. A questo fine, l'Amministratore Unico assegna all'OdV i fondi necessari per svolgere le proprie funzioni, ove necessario e su proposta dell'OdV. Tali fondi non possono essere inferiori a € 5.000,00 annui.

Il componente è attualmente in possesso dei requisiti di onorabilità, per individuare i quali si è fatto riferimento al d.m. n. 161 del 18 marzo 1998, recante norme per l'individuazione dei requisiti di onorabilità e professionalità degli esponenti aziendali delle banche e delle cause di sospensione, emanato sulla base dell'art. 26 del t.u.f. Tale scelta è stata effettuata in ragione del fatto che detta normativa fissa requisiti molto stringenti, ed è pertanto in linea con la *policy* dell'ente.

La carica di membro dell'OdV dell'Ente di Formazione CIEFFE Srl non può essere ricoperta da coloro che:

- A) si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c. (interdizione, inabilitazione, dichiarazione di fallimento, condanna a una pena che importi l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
- B) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del d.lgs 159/2011 (cod. antimafia);
- C) sono stati condannati anche con sentenza non irrevocabile, e anche a seguito di applicazione di pena a richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p., a pena detentiva per uno dei reati compresi nel d.lgs 231/2001, ovvero nei cui confronti sia stata esercitata l'azione penale relativamente a detti reati;
- D) siano coniugi, parenti, affini entro il quarto grado dei soggetti indicati dall'art. 5 del d.lgs 231/2001.

Ne consegue che laddove uno dei componenti dell'OdV dovesse trovarsi in una delle condizioni indicate, si considererà immediatamente decaduto dall'incarico. Il soggetto decaduto dovrà comunicare immediatamente il fatto di trovarsi in una situazione che determina la decadenza all'Amministratore Unico, il quale provvederà entro 7 giorni a sostituire il componente dell'OdV decaduto.

In caso di conflitto di interesse, si applica la disciplina prevista dalla normativa societaria in materia di conflitto di interessi degli amministratori.

Con riferimento al requisito della professionalità, come già esposto, si è optato per una composizione collegiale in modo da assicurare la presenza delle tre aree di professionalità necessaria all'effettiva attuazione del modello 231. All'interno dell'OdV sarà infatti assicurata la presenza di soggetti con comprovate competenze professionali nelle seguenti materie:

- legale;
- contabile/ amministrativa;
- tecnico/ ingegneristico/informatico/risorse umane/sicurezza;

Nell'attuale composizione, risultano assicurate competenze professionali in ciascuna di queste tre aree. In caso di necessità, sarà comunque possibile ricorrere a consulenze esterne.

L'eventuale sostituzione di uno dei componenti deve avvenire con un soggetto in possesso delle medesime competenze, in modo da assicurare sempre all'OdV una spiccata professionalità.

### 3.3) Compiti e modalità di azione dell'OdV.

L'attribuzione dei compiti all'OdV dell'ente è stata attuata tenendo presente il principio per cui al controllore non possono essere attribuite funzioni operative, in modo che sia sempre evitata la coincidenza delle figure del controllore e del controllato.

In particolare, l'Organismo:

- A) vigila sull'effettività ed adeguatezza del presente modello;
- B) visiona i *report* trasmessi in ottemperanza alle prescrizioni del presente modello, e in caso di anomalia interroga l'autore del *reporting*. L'omesso o il ritardato invio della documentazione reportistica costituisce specifico illecito disciplinare;
- C) formula le proposte di revisione del modello, in particolare in caso di modifiche normative e/o mutamenti dell'assetto societario;
- D) cura e gestisce la formazione dei Destinatari del modello, relativamente allo stesso, curandone così la diffusione, fissando a tal fine il contenuto, la frequenza e la modalità dei corsi di formazione.

L'OdV è titolare di tutti i poteri necessari ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso devoluti. A titolo meramente esemplificativo, esso può:

- accedere liberamente, tramite propri membri o rappresentanti, ad archivi (cartacei e/o informatici), uffici, magazzini e a tutti i locali dell'ente;
- richiedere consulenze esterne;
- interrogare i dipendenti e in generale ottenere la collaborazione dei medesimi. Rifiutare la propria collaborazione all'Organismo costituisce specifico illecito disciplinare;
- integrare i contratti stipulati dall'ente, i quali infatti prevedono, ove possibile, delle clausole che consentono l'esercizio di uno *ius variandi* del regolamento contrattuale per il tramite dell'esercizio di tale potere da parte dell'OdV.

L'OdV è titolare del potere disciplinare nei confronti dei soggetti apicali.

Nei procedimenti disciplinari aventi quali destinatari i dipendenti, l'OdV esprime un parere nell'ambito del citato procedimento (vd. *Infra*, capitolo 4.1).

L'OdV è altresì titolare di un potere disciplinare autonomo relativo alle sanzioni disciplinari per la violazione delle regole del presente Modello.

Gli aspetti organizzativi relativi al funzionamento dell'OdV verranno disciplinati autonomamente dal medesimo mediante regolamento.

### **3.4) Canali informativi da e verso l'OdV.**

L'Organismo intrattiene rapporti continuativi con gli organi dell'ente.

Tali rapporti consistono, in particolare:

1. nell'invio all'OdV dei verbali delle riunioni dell'Amministratore Unico, alle quali l'OdV ha comunque facoltà di partecipare per mezzo di un suo membro o rappresentante;
2. nell'istituzione di canali diretti di comunicazione tra l'Organismo e l'Amministratore Unico;
3. in riunioni semestrali con i Destinatari in cui è organizzato l'ente;
4. nella previsione di forme anonime attraverso le quali è possibile comunicare all'OdV eventuali violazioni del presente modello.

L'OdV trasmette all' Amministratore Unico con cadenza annuale i seguenti documenti e le seguenti informazioni, accompagnati da una relazione illustrativa:

- A) un *report* dell'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica;
- B) le criticità emerse, sia in termini di comportamento o eventi interni all'ente sia in termini di efficacia del modello;
- C) le attività alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse, e, in quest'ultimo caso, suggerimenti in ordine alle condizioni per garantire un migliore svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- D) i necessari o opportuni interventi migliorativi o correttivi del modello.

L'Organismo si riunisce con la cadenza periodica indicata dallo stesso, con un minimo di 4 riunioni l'anno, mediante convocazione dei membri dell'Ente

L'OdV fissa altresì l'ordine del giorno ed è titolare dei poteri di direzione e gestione dei lavori dell'Organismo.

In ogni caso, gli organi dell'ente hanno facoltà di chiedere la convocazione dell'Organismo per qualsiasi esigenza.

Con riferimento ai flussi informativi diretti all'OdV, l'Amministratore Unico è tenuto a fornire alcune specifiche informazioni all'Organismo in aggiunta agli altri obblighi informativi imposti in altre parti del Modello, e in particolare:

- 1) varianti del contesto interno (ad es., organigramma, visura, statuto, assunzioni di personale);

- 2) modifica - eliminazione - introduzione di processi potenzialmente pericolosi;
- 3) comportamenti e prassi aziendali in contrasto con il modello o in grado di rivelarne criticità o lacune;
- 4) provvedimenti e/o notizie dalle quali si possa desumere lo svolgimento di indagini che possano comportare responsabilità amministrativa per l'ente;
- 5) commissione di reati o compimento di atti diretti alla realizzazione degli stessi;
- 6) eventuali carenze nelle procedure vigenti;
- 7) eventuali violazioni del Codice Etico;
- 8) operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio tali da indurre a ravvisare il ragionevole pericolo di commissione di reati;
- 9) richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- 10) rapporti o segnalazioni preparati dai responsabili di altre funzioni dell'ente nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- 11) notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- 12) flussi informativi specifici derivanti da piani di monitoraggi integrativi richiesti dall'OdV.

È istituita la seguente casella di posta elettronica, visionata dai membri dell'Organismo di Vigilanza, mediante la quale è possibile inviare esposti all'OdV, anche in forma anonima: [odv.cieffe@gmail.com](mailto:odv.cieffe@gmail.com).

### **3.5) Documentazione e aggiornamento.**

Tutta la documentazione inerente ai controlli, alle attività ispettive e consultive effettuati dall'OdV, nonché quella afferente alle sue riunioni, è conservata in archivio elettronico o cartaceo dai membri dell'OdV.

All'OdV è attribuita un'ulteriore funzione di notevole rilevanza, relativa all'aggiornamento del Modello 231.

L'obbligo di aggiornamento del Modello scatta nei seguenti casi:

- 1) introduzione di nuovi reati nel catalogo 231;
- 2) violazioni del Modello;
- 3) accertate inefficienze e/o ineffettività del Modello o di parte di esso, acclamate dall'OdV.



L'obbligo di vigilare sulla ricorrenza dei presupposti menzionati spetta all'OdV. Tutti i Destinatari hanno comunque l'obbligo di segnalare, laddove ne venissero a conoscenza, all'OdV la sussistenza di tali presupposti.

#### **4. Sistema sanzionatorio.**

Un efficace sistema sanzionatorio è essenziale ai fini della parimenti efficace attuazione del Modello, anche alla luce del disposto dell'art. 6 co. 2 lett. e) e dell'art. 7 co. 4 lett. b).

Il potere disciplinare<sup>16</sup>, nei confronti dei soggetti non apicali, viene esercitato dal Amministratore Unico, previo parere dell'OdV. Il titolare del potere disciplinare provvede all'accertamento della violazione. Chiusa l'istruttoria, invia gli atti all'ODV al fine di ottenere il predetto parere. L'OdV ha la facoltà di rendere il proprio parere entro 15 giorni dalla ricezione degli atti. Decorso detto termine senza che l'OdV abbia reso il proprio parere, il Amministratore Unico ha facoltà di applicare la sanzione disciplinare. In caso di parere negativo dell'OdV, l'Amministratore Unico conserva la facoltà di applicare la sanzione disciplinare.

L'OdV è altresì titolare di un proprio potere disciplinare, da esercitare previo parere dell'Amministratore Unico, relativamente alle prescrizioni contenute nel presente Modello.

Nei confronti dei membri dell'Ente, il potere disciplinare spetta interamente all'ODV.

Si è scelto di attribuire un ruolo di rilievo in tale ambito all'ODV in virtù delle sue caratteristiche di indipendenza, imparzialità, terzietà e competenza.

Nella consapevolezza della natura essenzialmente preventiva del Modello, le sanzioni disciplinari scatteranno alla semplice violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, con particolare riferimento a quelle previste dai protocolli dettagliatamente illustrati nella parte speciale e a quelle contenute nel codice etico.

Ai fini dell'applicazione della sanzione non è perciò richiesto l'avvio di un procedimento penale a carico dell'ente, né che in ogni caso la violazione abbia dato luogo a conseguenze pregiudizievoli per l'ente stesso.

L'applicazione di una sanzione disciplinare, specie di quelle più gravi, se non può attendere la conclusione (e nemmeno semplicemente l'avvio) di un procedimento penale, non può però prescindere da un rigoroso accertamento del fatto, nel contraddittorio con

---

<sup>16</sup> Dunque nei confronti dei dipendenti.



l'incolpato, né dall'applicazione dei principi enunciati dalla Corte Costituzionale (sent. 220 del 1995), ritenuti applicabili a ogni rapporto di lavoro in cui una parte abbia il potere di incidere unilateralmente sulla sfera giuridica dell'altra, la quale si sia resa responsabile di un comportamento negligente.

Si tratta dei principi di proporzione e del contraddittorio, ai quali si ritiene prudenzialmente di aggiungere quello di pubblicità.

Con riferimento al primo, si enunciano di seguito i principi dei quali si tiene conto nell'applicazione delle sanzioni:

A) Gravità della violazione, intesa come:

1. *quantum* di scostamento dalla condotta alternativa lecita;
2. gravità delle conseguenze della violazione, potenziali o effettive.

B) Elemento soggettivo, che tiene conto:

1. del carattere doloso o colposo della violazione;
2. della consapevolezza della gravità delle eventuali conseguenze.

C) Eventuale recidiva.

Di seguito le sanzioni applicabili ai dipendenti diversi dai dirigenti.

- *rimprovero verbale*, applicabile alle violazioni, commesse da parte di soggetto non recidivo, che non possano qualificarsi gravi alla luce delle lett. A e B;
- *rimprovero scritto*, applicabile alle violazioni commesse da soggetto recidivo semplice<sup>17</sup>, che non possano qualificarsi gravi alla luce delle lett. A e B;
- *multa non superiore a una giornata lavorativa*, applicabile alle violazioni commesse anche da soggetto non recidivo, qualificabili gravi ai sensi o della lett. A o della lett. B;
- *sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di dieci giorni, o fino al termine massimo indicato dal contratto collettivo applicato* applicabile al soggetto recidivo semplice, che abbia commesso una violazione grave ai sensi o della lett. A o della lett. B;
- *licenziamento con preavviso*, applicabile al soggetto, anche non recidivo, che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B);

---

<sup>17</sup> Ossia che sia stato riconosciuto colpevole soltanto di un'altra violazione delle prescrizioni del Modello.

- *licenziamento senza preavviso*, applicabile al soggetto recidivo reiterato, fatti salvi i casi di violazioni particolarmente gravi, che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B).

Le menzionate sanzioni vanno applicate tenendo conto, come detto, del principio del contraddittorio; per quanto concerne i dipendenti non apicali si rinvia allo Statuto dei lavoratori, l. n. 300/1970, nonché ai contratti collettivi applicabili.

Di seguito le sanzioni applicabili ai dipendenti dirigenti.

- *biasimo scritto*, sarà applicato al dirigente non recidivo che abbia commesso una violazione non grave;
- *licenziamento con preavviso*, sarà applicato al dirigente recidivo che abbia commesso una violazione non grave o al dirigente anche non recidivo che abbia commesso una violazione grave;
- *licenziamento senza preavviso*, sarà applicato in caso di violazione grave soltanto ai sensi della lett. A o B al soggetto recidivo, ovvero al soggetto anche non recidivo che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B).

Nei confronti dei soggetti apicali, le sanzioni sono le medesime indicate per i dipendenti dirigenti.

Il rispetto del principio di pubblicità, infine, viene assicurato mediante l'opportuna formazione ed informazione dei Destinatari in relazione al presente Modello.

## **5. Diffusione del Modello.**

Ai fini dell'efficacia del modello, è necessario garantire una corretta divulgazione e conoscenza dello stesso tra i Destinatari.

Il sistema di divulgazione e formazione è rimesso, come già si è osservato, all'OdV, il quale utilizzerà gli strumenti ritenuti più idonei a tal fine.

La formazione relativa al modello per i neo assunti è descritta nelle procedure relative alla formazione dei nuovi collaboratori.

Tutti i dipendenti dichiarano di conoscere il modello e si impegnano a rispettarne le prescrizioni.

Per quanto concerne i terzi, nei contratti è inserita una clausola che impone alla controparte contrattuale dell'ente l'impegno di rispettare le prescrizioni del modello, consentendo all'ente di risolvere *ipso iure* il contratto in caso di inadempimento di tale obbligo. Occorre ricordare che l'ente ha l'obbligo di avvalersi di tale clausola in caso di accertata violazione, da parte del terzo, delle prescrizioni imposte dal Modello.

## **6. Il Codice Disciplinare**

L'effettività del Modello e delle misure di prevenzione è assicurata dall'adozione di un sistema disciplinare che sanziona la violazione delle disposizioni del Modello, in tutte le componenti, da parte di coloro ai quali il Modello è rivolto, siano essi soggetti apicali (art. 5 lett a) d. lgs. 231/2001) o soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro (art. 5 lett. b) d. lgs. 231/2001), ivi compresi tutti i soggetti che agiscono per conto di CIEFFE SRL, quali docenti, agenti, gestori di servizi esternalizzati, collaboratori.

Le misure disciplinari troveranno applicazione, quindi, tra gli altri, a titolo esemplificativo, nei confronti di amministratori, sindaci, membri dell'organismo di vigilanza, dipendenti, docenti, collaboratori, consulenti, partner, imprese legate da

contratti associativi, docenti e collaboratori ed in generale terzi che agiscono per conto di CIEFFE SRL, nell'ambito delle attività a rischio.

Essendo il Codice Disciplinare fondato sui vincoli contrattuali stretti con CIEFFE SRL, la contestazione delle violazioni e l'applicazione delle sanzioni conseguenti prescinde dalla rilevanza penale delle condotte poste in essere, dall'eventuale instaurazione o dall'esistenza di un procedimento penale. Il Codice Disciplinare integra quanto previsto dalla normativa in materia societaria, commerciale e di lavoro, dal codice civile, dalla legge 300/1970 e dal c.c.n.l. applicabile.

Il sistema disciplinare è parte integrante del Modello ed è pubblicato e reso noto ai destinatari, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

E' oggetto di formazione ed è contenuto in documento allegato al presente Modello.

Il Codice Disciplinare sanziona altresì le violazioni delle misure di prevenzione della corruzione, di quelle di materia di trasparenza, di accesso civico, di incompatibilità ed inconfiribilità.

## **7. Parte Speciale**

Nella parte speciale del Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono prese in analisi le fattispecie per le quali trova applicazione il sistema di sanzioni previsto dal d. lgs. 231/2001 e, alla luce della valutazione dei rischi effettuata, sono illustrate le attività sensibili, in quanto esposte al rischio di realizzazione delle ipotesi sanzionate, e le attività ad esse strumentali. Sono quindi illustrate le contromisure adottate da CIEFFE SRL ai fini di prevenzione.

## **8. Allegati**

Sono Allegati e parte integrante del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo:

I – Valutazione dei Rischi

II - Codice di Etico

III – Codice Disciplinare

IV –Protocolli nella parte speciale