

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

*Documento approvato dall'Assemblea dei Soci  
di Altaformazione Srl  
nella seduta dell'8 febbraio 2021*

## STORICO

Edizione	Data	Oggetto
1	8 febbraio 2021	Prima stesura

## SOMMARIO

<b>Parte Generale</b> .....	<b>7</b>
<b>Capitolo 1 - Introduzione e definizioni</b> .....	<b>8</b>
1.1 Introduzione.....	8
1.2 Definizioni.....	9
<b>Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs 231/01</b> .....	<b>13</b>
2.1 Premessa.....	13
2.2 Presupposto della responsabilità “penale” degli Enti.....	13
2.3 Sanzioni previste dal Decreto.....	21
<b>Capitolo 3 - Assetto organizzativo di Altaformazione Srl</b> .....	<b>23</b>
3.1 Descrizione della Società.....	23
3.2 Modello di <i>governance</i> .....	23
3.3 Assetto organizzativo.....	24
3.4 Codice Etico.....	25
<b>Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Altaformazione Srl</b> .....	<b>26</b>
4.1 Premessa.....	26
4.2 Motivazione di Altaformazione Srl nell’adozione del Modello.....	27
4.3 Rapporto tra Modello e Codice Etico.....	27
4.4 Funzione del Modello.....	28
4.5 Adozione del Modello e le Linee Guida.....	29
4.6 Fasi per la costruzione del Modello.....	30
4.7 Struttura del Modello di Altaformazione Srl.....	31
4.8 Concetto di rischio accettabile.....	35
4.9 Modifiche ed integrazioni del Modello.....	36
4.10 Destinatari del Modello.....	36
4.11 Comunicazione e formazione.....	37
4.12 Protocolli.....	37
<b>Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza</b> .....	<b>39</b>
5.1 Sistema di controllo interno.....	39
5.2 Organismo di Vigilanza.....	39
5.3 Funzioni e poteri di vigilanza dell’OdV.....	45
5.4 Segnalazioni all’OdV.....	47

5.5	Attività di reporting dell’OdV verso gli Organi aziendali .....	48
<b>Capitolo 6 - Whistleblowing.....</b>		<b>49</b>
6.1	Introduzione .....	49
6.2	Tutela dell’identità del “whistleblower” .....	51
6.3	Riservatezza sull’informazione.....	51
<b>Capitolo 7 - Sistema disciplinare .....</b>		<b>52</b>
7.1	Funzione del sistema disciplinare .....	52
7.2	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni.....	52
7.3	Sanzioni per i quadri e gli impiegati .....	53
7.4	Sanzioni per i Dirigenti.....	55
7.5	Sanzioni per il vertice aziendale.....	56
7.6	Sanzioni per i collaboratori, agenti, consulenti e soggetti terzi .....	57
<b>Parte Speciale .....</b>		<b>59</b>
Introduzione alla Parte Speciale.....		60
Premessa .....		60
Sistema delle deleghe e dei poteri di firma .....		60
Gestione delle risorse finanziarie.....		61
<b>Titolo 1 - Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione e</b>		
<b>Reato di induzione a non rendere dichiarazioni.....</b>		<b>62</b>
1.1	Introduzione .....	63
1.2	I reati richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs 231/2001.....	68
1.3	I reati di cui alla L. 190/2012 .....	80
1.4	Ulteriori reati di interesse per la Società.....	81
1.5	Aree di rischio .....	82
1.6	Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	84
<b>Titolo 2 - Reati societari.....</b>		<b>92</b>
2.1	Introduzione .....	93
2.2	I reati richiamati dall’art. 25 <i>ter</i> del D.Lgs 231/01.....	93
2.3	Aree di rischio .....	102
2.4	Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	105
<b>Titolo 3 - Reati informatici.....</b>		<b>109</b>
3.1	Introduzione .....	110
3.2	I reati richiamati dall’art. 24 <i>bis</i> del D.Lgs 231/2001.....	110
3.3	Aree di rischio .....	117
3.4	Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	118

<b>Titolo 4 - Reati di ricettazione e riciclaggio.....</b>	<b>124</b>
4.1 Introduzione .....	125
4.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>octies</i> del D.Lgs 231/2001 .....	125
4.3 Aree di rischio .....	128
4.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	129
<b>Titolo 5 - Delitti contro l'industria e il commercio .....</b>	<b>134</b>
5.1 Introduzione .....	135
5.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>bis</i> del D.Lgs 231/2001 .....	135
5.3 Aree di rischio .....	140
5.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	141
<b>Titolo 6 - Reati per violazione delle norme sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ...</b>	<b>143</b>
6.1 Introduzione .....	144
6.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>septies</i> del D.Lgs 231/2001 .....	144
6.3 Aree di rischio .....	146
6.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	146
<b>Titolo 7 - Delitti contro la personalità individuale .....</b>	<b>149</b>
7.1 Introduzione .....	150
7.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>quinques</i> del D.Lgs 231/2001 .....	150
7.3 Aree di rischio .....	152
7.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	153
<b>Titolo 8 - Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi.....</b>	<b>155</b>
8.1 Introduzione .....	156
8.2 I reati richiamati dall'art. 25 <i>duodecies</i> del D.Lgs 231/2001 .....	156
8.3 Aree di rischio .....	156
8.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	157
<b>Titolo 9 - Reati tributari.....</b>	<b>160</b>
9.1 Introduzione .....	161
9.2 I reati richiamati dall'art. 25- <i>quinquedecies</i> del D.Lgs 231/2001 .....	161
9.3 Aree di rischio .....	165
9.4 Principi generali di comportamento e sistemi di controllo .....	170

## **ALLEGATI**

### **Documenti Generali**

**Allegato 1** - Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi

**Allegato 2** - Organigramma Altaformazione Srl

**Allegato 3** - Codice Etico

### **Procedure aziendali**

**Allegato 4** - Procedura PO-05 "Gestione delle risorse umane"

### **Protocolli**

**Allegato 5** - PT1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

**Allegato 6** - PT2 Gestione dei flussi finanziari e monetari

**Allegato 7** - PT3 Gestione degli acquisti di beni, servizi e consulenze

**Allegato 8** - PT4 Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

---

## Parte Generale

## Capitolo 1 - Introduzione e definizioni

### 1.1 Introduzione

Con il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, “**D.lgs. 231/2001**”) – emanato in forza della Legge di delega 300/2000, legge che ratifica tra l’altro una serie di trattati internazionali anche in materia di contrasto alla corruzione – è stato introdotto nel nostro ordinamento il principio della responsabilità della persona giuridica <sup>1</sup> per fatti-reato commessi da determinati soggetti nell’esercizio dell’attività a favore delle persone giuridiche cui appartengono.

Si tratta di una responsabilità ibrida che si pone a metà strada tra la responsabilità penale in senso stretto, tuttora ancorata alla persona fisica, e la responsabilità da illecito amministrativo regolamentata dalla Legge 689/1981. La stessa Relazione al D.lgs. 231/2001 parla di *nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo*, dal momento che *tale responsabilità, poiché conseguente da reato e legata (per espressa volontà della legge delega) alle garanzie del processo penale, diverge in non pochi punti dal paradigma di illecito amministrativo* vigente nel nostro ordinamento. Con la normativa in commento è stata, pertanto, introdotta, per la prima volta, la possibilità di infliggere sanzioni direttamente in capo alla società a cui è riconducibile la persona fisica autore del reato. La società non potrà, quindi, a priori, considerarsi estranea ai reati commessi dal proprio personale.

Il D.lgs. 231/2001 detta la disciplina per i principi che determinano o escludono la responsabilità dell’ente. In particolare, individua analiticamente per quali reati è attribuibile la responsabilità anche alla società, le sanzioni applicabili, l’impatto sul patrimonio della società, gli effetti delle vicende modificative, nonché la procedura di accertamento e di irrogazione delle sanzioni.

Poiché l’obiettivo del D.lgs. 231/2001 non è di punire, ma di prevenire la commissione dei reati, il legislatore ha stabilito un sistema volto a limitare e/o a escludere la responsabilità della società anche per fatti illeciti commessi dai propri dipendenti, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire determinati reati, che è lo scopo del presente documento (di seguito, “**Modello**” o “**MOG**”).

---

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art. 1, secondo e terzo comma, del D.lgs. 231/2001, la normativa si applica «agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica», mentre non si applica «allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale».



Il presente Modello, adottato con delibera dell'Assemblea dei Soci della società Altaformazione Srl (di seguito, la "**Società**"), in conformità all'art. 6, comma 1, let. a) del Decreto, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei c.d. reati presupposto (come in appresso definiti).

Sotto la propria esclusiva responsabilità, Altaformazione Srl provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita della Società. La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli *standard* di comportamento adottati dalla Società, aumentano, infatti, la fiducia e l'ottima reputazione di cui la stessa gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e *standard* di comportamento.

La Società, inoltre, ha ampliato l'obiettivo di prevenzione anche in riferimento a reati indicati nella Legge 6 novembre 2012, n. 190, in materia di *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*. Pur non essendone tenuta, la Società ha, infatti, deciso di rafforzare il proprio sistema di *compliance*, nell'ottica di evitare la possibilità che possano essere attuati comportamenti corruttivi che minerebbero la sua reputazione.

## 1.2 Definizioni

Al fine di agevolare la lettura del Modello, in aggiunta alle ulteriori definizioni riportate di volta in volta nel testo, i seguenti termini indicati con la lettera maiuscola avranno, sia al singolare che al plurale, il significato di seguito riportato:

### **Autorità**

Indica, a titolo esemplificativo, l'autorità giudiziaria, la Corte dei conti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), la Guardia di finanza, l'Agenzia delle entrate, l'Ispettorato del Lavoro, le Pubbliche Amministrazioni, il Garante per la protezione dei dati personali, l'ATS.

<b>Attività Sensibile</b>	Indica le aree e attività aziendali nel cui ambito potrebbero potenzialmente e astrattamente crearsi le occasioni, le condizioni e gli strumenti per la commissione dei Reati Presupposto (come in appresso definiti).
<b>Clienti</b>	Indica i soggetti verso i quali la Società eroga servizi, beni e/o attività professionali.
<b>Codice Etico</b>	È il codice etico e di condotta adottato dalla Società con riferimento allo svolgimento delle sue attività e del proprio <i>business</i> , per definire i principi ispiratori, le leggi e le normative nonché le regole interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza, trasparenza e conformità alle disposizioni applicabili (di origine esterna o interna). Il Codice Etico è parte integrante del Modello.
<b>Collaboratori</b>	Indica i soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di agenzia, di rappresentanza, di lavoro occasionale, etc. prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione.
<b>Consulenti</b>	Indica i soggetti incaricati di assistere la Società nel compimento delle proprie attività su base continuativa o occasionale, in forza di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
<b>D.lgs.</b>	Sta per Decreto Legislativo.
<b>D.lgs. 231/2001 Decreto</b>	o Indica il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", nel contenuto di tempo in tempo vigente.
<b>Destinatari</b>	Indica i soggetti ai quali si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, Dipendenti, Collaboratori, Consulenti, Fornitori, Clienti, <i>Partner</i> , Amministratori.

<b>Dipendenti</b>	Indica i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, parziale o a tempo pieno, a termine, o mediante un contratto di lavoro parasubordinato. Sono inclusi, nella definizione, anche i dirigenti, nonché i lavoratori in distacco.
<b>Divisione</b>	Indica le unità funzionali nelle quali è suddivisa la struttura organizzativa della Società, meglio descritte nell'organigramma aziendale (Allegato 2 al Modello).
<b>Ente</b>	Indica i soggetti sottoposti alla disciplina di cui al D.lgs. 231/2001, vale a dire enti forniti di personalità giuridica, società, associazioni anche prive di personalità giuridica, esclusi Stato, enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
<b>Fornitori</b>	Indica coloro che forniscono beni o prestano servizi o eseguono lavori in favore della Società. Rientrano in tale definizione anche i subappaltatori e le società di cui si avvale Altaformazione Srl per eseguire prestazioni a favore di un Cliente.
<b>L.</b>	Sta per Legge.
<b>L. 190/2012</b>	Indica la L. 6 novembre 2011, n. 190 contenente <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.</i>
<b>Linee Guida</b>	Indica le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001, come aggiornate al 31 luglio 2014.
<b>Modello o, anche, MOG</b>	Indica il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 della Società e, in particolare, con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati.

<b>Organismo o, anche, OdV</b>	Indica l'organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al D.lgs. 231/2001, istituito dalla Società ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto.
<b>Pubblica Amministrazione</b> anche P.A.	Indica la pubblica amministrazione e qualsiasi altro o soggetto pubblico, quale, ad esempio, una società a partecipazione pubblica, un'amministrazione aggiudicatrice, un organismo di diritto pubblico, un ente pubblico economico, un'impresa pubblica, etc.
<b>Partner</b>	Indica le controparti contrattuali della Società, inclusi i Fornitori, i Collaboratori, gli agenti di vendita, i distributori, gli <i>sponsor</i> , i soggetti sponsorizzati e qualsiasi altro soggetto con il quale la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, <i>joint venture</i> , consorzi, licenza, agenzia, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività Sensibili.
<b>Procedure</b>	Indica le procedure adottate dalla Società per gestire le attività sensibili e prevenire la commissione dei Reati Presupposto.
<b>Reato Presupposto</b>	Indica le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/2001 ovvero da altra normativa, la quale faccia espressamente riferimento a tale Decreto (Allegato 1 al Modello).
<b>Società</b>	Indica la società Altaformazione Srl.
<b>Soggetti Apicali</b>	Indica le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o la direzione della Società o di una unità organizzativa.
<b>Soggetti Sottoposti</b>	Indica i Dipendenti che agiscono sotto e alle dipendenze dei Soggetti Apicali.

## **Capitolo 2 - Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex D.Lgs 231/01**

### **2.1 Premessa**

Come riportato nel precedente Capitolo 1, il D.lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità degli Enti per i Reati Presupposto commessi da un soggetto, sottoposto o apicale, nell'interesse o a vantaggio degli stessi Enti.

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che si aggiunge a quella dell'autore materiale dell'illecito penalmente rilevante, e che colpisce l'Ente per i reati commessi nel suo interesse o per suo vantaggio da soggetti ad esso funzionalmente legati.

Il Decreto prevede che gli Enti possano essere ritenuti responsabili, e conseguentemente sanzionati, esclusivamente in relazione al compimento di specifici Reati Presupposto tassativamente indicati dalla richiamata normativa. L'elencazione dei reati, peraltro, è suscettibile di modifiche e integrazioni da parte del Legislatore.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche (nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 c.p.) in relazione ai Reati Presupposto commessi all'estero dall'Ente, purché per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso l'illecito.

La responsabilità amministrativa dell'Ente sorge anche nel caso in cui uno dei Reati Presupposto sia commesso solo nella forma di tentativo (art. 56 c.p. e art. 26 D.lgs. 231/2001).

### **2.2 Presupposto della responsabilità "penale" degli Enti**

La responsabilità "penale" dell'Ente sorge in presenza di specifici criteri soggettivi ed oggettivi di attribuzione e qualora un reato venga commesso nell'ambito dell'attività d'impresa.

#### **2.2.1 Soggetti autori del reato**

Il primo criterio fondamentale d'imputazione è costituito dalla identificazione dei soggetti autori del reato, dai quali può derivare una responsabilità amministrativa a carico dell'Ente.

Con gli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il Legislatore ha ritenuto che non fosse sufficiente una mera riconducibilità oggettiva del reato all'attività dell'Ente, ma che fosse anche necessaria una qualche forma di rimprovero specifico all'Ente stesso. Queste forme sono state individuate nel fatto che il reato si sia realizzato come espressione della politica aziendale e, quindi, sia attribuibile ai soggetti in posizione apicale oppure che il reato derivi da una colpa di organizzazione, e quindi sia attribuibile oggettivamente ai subordinati.

In particolare, l'Ente è responsabile qualora il Reato Presupposto sia stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da uno dei seguenti soggetti:

- a) 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 (c.d. "soggetti apicali");
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lett. a) (c.d. "soggetti sottoposti").

Il Decreto disciplina in modo diverso l'onere della prova a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto. In particolare, il Decreto ripartisce l'onere della prova sulla base «della posizione occupata nella gerarchia aziendale dalla persona alla quale il reato presupposto è addebitato».

Qualora il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale all'interno dell'Ente, la legge presuppone che la commissione del reato sia espressione della politica d'impresa dell'Ente stesso e, quindi, ne presuppone la responsabilità, salvo prova contraria. In tal caso, è l'ente e non l'accusa ad essere gravato dall'onere di provare i c.d. fatti impeditivi alla responsabilità dell'Ente. Tali fatti impeditivi sono: l'esistenza di un idoneo modello di organizzazione e gestione, l'operatività dei controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'elusione fraudolenta dei modelli di organizzazione e gestione da parte delle persone che hanno commesso il Reato Presupposto.

In altre parole, l'esimente dell'Ente funziona se si dimostra che il soggetto apicale ha agito eludendo fraudolentemente i meccanismi di controllo e prevenzione predisposti dall'Ente e, quindi, che ha agito al solo unico scopo di trarre profitto personale, senza, pertanto, incarnare una politica imprenditoriale illecita.

In altre parole, per i Soggetti Apicali:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso
- l'adozione di un organismo interno di controllo dotato di autonomia
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato
- il corretto svolgimento, da parte dell'organo di vigilanza, dei compiti di controllo

per essere idoneo ad escludere la responsabilità dell'Ente, il Modello organizzativo deve contenere

- l'individuazione delle attività aziendali esposte al rischio di commissione del reato
- la previsione di specifici protocolli, che stabiliscano la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente
- l'individuazione delle modalità gestionali delle risorse finanziarie
- la previsione di obblighi informativi nei confronti dell'organo di vigilanza
- l'introduzione di un sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se, invece, il Reato Presupposto è commesso da un Soggetto Sottoposto non è prevista alcuna inversione dell'onere della prova, cosicché la dimostrazione della mancata adozione o dell'inefficace attuazione dei modelli organizzativi prescritti grava sulla pubblica accusa. Inoltre, non è prevista, per l'ipotesi di assenza di colpa organizzativa del soggetto collettivo, la confisca del profitto che quest'ultimo abbia tratto dal reato. Contrariamente a quanto esaminato in relazione ai soggetti in posizione apicale, l'adozione del modello organizzativo integra di per sé una presunzione di conformità a favore dell'Ente, posto che l'onere della prova circa l'inidoneità del modello spetta, invece, all'accusa.

In altre parole, per i Soggetti Sottoposti:

per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso

per escludere la responsabilità, il Modello organizzativo deve prevedere

- misure idonee per lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- misure idonee a scoprire ed eliminare situazioni di rischio
- verifiche periodiche e modifiche strutturali in caso di violazione o nel caso di mutamenti nell'organizzazione aziendale
- sistema disciplinare per il mancato rispetto delle procedure

Se più soggetti concorrono alla commissione del Reato Presupposto (ex art. 110 c.p.) non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere direttamente il fatto, ma è sufficiente che fornisca un consapevole contributo causale alla realizzazione del reato stesso.

Occorre evidenziare che l'Ente risponde ai sensi del D.lgs. 231/2001 anche se non è stato identificato o non sia imputabile l'autore del Reato Presupposto e anche nel caso in cui il Reato Presupposto si estingua per cause diverse dall'amnistia 2.

## 2.2.2 Interesse o vantaggio dell'Ente

Il secondo criterio fondamentale d'imputazione consiste nel fatto che il Reato Presupposto deve essere stato commesso da uno dei soggetti sopra indicati nell'interesse o a vantaggio dell'Ente: ciò significa che la responsabilità sorge qualora il fatto sia stato commesso per favorire l'Ente, senza che sia necessario il conseguimento effettivo e concreto dell'obiettivo.

Il criterio in esame pone due condizioni fra loro alternative per l'attribuzione di responsabilità, unificate dal comune rilievo del beneficio che l'Ente avrebbe potuto conseguire o ha realmente conseguito. La prima condizione attiene alle finalità che il soggetto autore del reato si proponeva con la sua commissione, ovvero al possibile utile dell'Ente (interesse); la seconda attiene all'effettivo utile conseguito dall'Ente (vantaggio)<sup>3</sup>. In altre parole, i criteri per ritenere configurata la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono l'interesse o il vantaggio riferiti alla condotta illecita presupposta. Essi costituiscono criteri distinti, da considerarsi come concorrenti, ma alternativi. Per interesse deve intendersi la proiezione finalistica dell'azione, e deve essere valutata ex ante. Il vantaggio, invece, costituisce la potenziale utilità anche non patrimoniale, oggettivamente accertabile, e deve essere valutata ex post. Dal momento che

---

<sup>2</sup> *L'illecito amministrativo non si estingue quando il reato presupposto si è prescritto dopo la contestazione dell'addebito all'ente. L'estinzione del reato infatti non impedisce al Pm di proseguire l'azione se il procedimento nei riguardi dell'ente fosse già stato incardinato (articolo 16, del Cpp; articoli 11 e 36, del D.lgs. 231/2001) (cfr., Cassazione penale, sez. VI, 22/06/2017, n. 41768).*

<sup>3</sup> *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, l'articolo 5 del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i predetti termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, ed evocano criteri concorrenti, ma alternativi: il richiamo **all'interesse dell'ente** valorizza una prospettiva soggettiva della condotta delittuosa posta in essere dalla persona fisica da apprezzare ex ante, per effetto di un indebito arricchimento prefigurato, ma non necessariamente realizzato, in conseguenza dell'illecito; il riferimento al **vantaggio** valorizza, invece, un dato oggettivo che richiede sempre una verifica ex post quanto all'obbiettivo conseguimento di esso a seguito della commissione dell'illecito presupposto, pur in difetto della sua prospettazione ex ante. Da ciò deriva che i due presupposti si trovano in concorso reale, cosicché, ricorrendo entrambi, l'ente si troverebbe a dover rispondere di una pluralità di illeciti (situazione disciplinata dall'articolo 21 del decreto legislativo n. 231 del 2001) (cfr., Cassazione penale, sez. II, 27/09/2016, n. 52316).*



le due condizioni sono alternative, il conseguimento di un vantaggio dell'Ente, anche nel caso in cui il soggetto autore del reato non intendeva specificamente agire a profitto dell'Ente stesso, comporta comunque l'attribuzione di responsabilità 4.

Nei reati colposi, l'interesse o il vantaggio va letto, nella prospettiva patrimoniale dell'Ente, come risparmio di risorse economiche conseguente alla mancata predisposizione dello strumentario di sicurezza ovvero come incremento economico conseguente all'aumento della produttività non ostacolata dal pedissequo rispetto della normativa prevenzionale 5.

L'Ente non è, invece, responsabile se l'illecito è stato commesso da un soggetto apicale o un soggetto sottoposto nell'interesse esclusivo proprio o di un terzo. Se, quindi, il soggetto autore del Reato Presupposto ha avuto finalità diverse dal profitto dell'Ente, viene meno il collegamento tra il Reato Presupposto e l'Ente medesimo e, quindi, la "rimproverabilità" di quest'ultimo. Tuttavia, se l'autore del Reato Presupposto ha agito anche solo in parte nell'interesse dell'Ente, quest'ultimo rimane, comunque, responsabile per il Reato Presupposto.

### 2.2.3 Reati presupposto

Il terzo criterio fondamentale consiste nel fatto che non ogni reato fa sorgere la responsabilità in esame, ma solo quelli specificamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, definiti Reati Presupposto.

I reati per cui può sorgere la responsabilità amministrativa da reato degli Enti sono tassativamente previsti dal D.Lgs. 231/2001, così come integrato e modificato nel corso del tempo.

In particolare, i reati presupposto per i quali l'Ente possa essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, alla data di approvazione del presente Modello – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti apicali o soggetti sottoposti – possono

---

<sup>4</sup> *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la sussistenza o meno della condizione, prevista dall'art. 5 d.lg. n. 231 del 2001, che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente va verificata, quando si tratti di taluno dei reati colposi ad evento indicati nell'art. 25 septies del medesimo d.lg., con riferimento non all'evento (per definizione non voluto) ma alla condotta posta in essere dall'agente, per cui la condizione in questione potrà dirsi avverata quando detta condotta abbia consentito all'ente di realizzare risparmi, ancorché modesti, nei costi di gestione o, quanto meno, sia stata finalistica orientata al conseguimento di un tale risultato (cfr., Cassazione penale, sez. IV, 20/04/2016, n. 24697).*

<sup>5</sup> Cassazione penale, sez. IV, 23/06/2015, n. 31003.

essere così raggruppati:

1	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture	Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001	articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020
2	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019
3	Delitti di criminalità organizzata	Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015
4	Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001	modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020
5	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016
6	Delitti contro l'industria e il commercio	Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
7	Reati societari	Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017
8	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali	Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003
9	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006

10	Delitti contro la personalità individuale	Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016
11	Reati di abuso di mercato	Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005
12	Altre fattispecie in materia di abusi di mercato	Art. 187-quinquies TUF	articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018
13	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018
14	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014
15	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009
16	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009
17	Reati ambientali	Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018
18	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161
19	Razzismo e xenofobia	Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018

20	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	Art. 25- quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019
21	Reati Tributari	Art. 25- quinesdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020
22	Contrabbando	Art. 25- sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001	articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020
23	Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	Art. 12, L. n. 9/2013	Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva
24	Reati transnazionali	L. n. 146/2006	Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale

In **Allegato 1** il "Catalogo dei Reati e degli Illeciti Amministrativi".

## 2.3 Sanzioni previste dal Decreto

La normativa in commento prevede l'applicabilità delle seguenti sanzioni:

### Sanzioni pecuniarie

Sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. Il valore di ciascuna quota è stabilito in un minimo di € 258 ed un massimo di € 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

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

### Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (a tal riguardo, l'art. 80 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 prevede l'esclusione dalla gara dei soggetti cui è stata applicata una sanzione ai sensi del D.lgs. 231/2001);
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata minima di 3 mesi ed una durata massima di 2 anni.

### Altre sanzioni

Confisca del prezzo o del profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza di condanna sui media.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma 1, del Decreto in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'Ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, che incidono sulla definizione del valore pecuniario della quota, per assicurare l'efficacia della sanzione.

La sanzione pecuniaria è, inoltre, soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

Le sanzioni interdittive si applicano, invece, al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità<sup>6</sup>
- il Reato Presupposto è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto sottoposto purché, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata agevolata da gravi carenze organizzative;
- reiterazione degli illeciti.

La legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività mediante un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate agli Enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

---

<sup>6</sup> *In tema di responsabilità amministrativa degli enti, la nozione di "profitto di rilevante entità", rilevante ai fini dell'applicazione delle sanzioni interdittive (art. 13, comma 1, lett. a, d.lg. 8 giugno 2001, n. 231) non può essere riferita al solo profitto inteso come margine (o utile) netto di guadagno, in quanto la valutazione che il giudice è chiamato a compiere non va operata alla stregua di criteri strettamente economico-aziendalistici, ma deve tenere conto di tutti gli elementi che connotano in termini di valore economico l'operazione negoziale. Inoltre, il profitto non va limitato al vantaggio economico attuale, immediatamente conseguito dal reato, ma deve comprendere anche l'utile potenziale (Cassazione penale, sez. II, 09/02/2016, n. 11209).*

## Capitolo 3 - Assetto organizzativo di Altaformazione Srl

### 3.1 Descrizione della Società

Altaformazione Srl è stata costituita nel 2001 da un gruppo di professionisti provenienti dai settori dell'Information Technology, dell'Organizational Learning e dell'Editoria Multimediale.

Pionieri della formazione a distanza, vanta una consolidata esperienza e competenze di eccellenza nella progettazione e realizzazione di soluzioni personalizzate di e-learning.

L'azienda è costituita da professionisti dedicati alla docenza dei corsi e allo sviluppo di prodotti in auto apprendimento, di cui ne curano, attraverso la loro esperienza tecnica e pedagogica, tutti gli aspetti: il disegno, l'implementazione, l'erogazione e il controllo della qualità con la verifica della soddisfazione delle esigenze del cliente.

La mission è supportare i clienti nella scelta delle soluzioni più adatte alle loro esigenze di formazione, aggiornamento e nei processi di cambiamento organizzativo, attingendo da un patrimonio di esperienza, metodologia e innovatività.

Grazie ai differenti profili professionali del team: project manager, creativi, illustratori, formatori, web designer, flash developer, doppiatori, tecnici audio e video, programmatori, instructional designer ed esperti di contenuti, l'azienda è in grado di rispondere alle esigenze dei clienti lungo l'intero processo formativo.

La Società è certificata in base alla norma UNI EN ISO9001:2015:

“Progettazione e fornitura di soluzioni di e-learning tecnologiche e multimediali (on line e off line). Progettazione ed erogazione di attività formative in presenza e blended” Settore EA33 – EA37.

Il business di Altaformazione s.r.l comprende ad oggi gli ambiti riguardanti: Corsi multimediali, Learning game; Web fiction; Simulazione; Business game; Tutorial; Videocorsi; CD ROM educational; Learning center.

Altaformazione Srl ha Sede legale in Milano, Via Mascheroni n. 14 e sedi operative in:

- Milano, Via Pietro Filargo, 36;
- Roma, Via della Piramide Cestia, 1/C.

### 3.2 Modello di *governance*

La Società ha adottato il sistema di *governance* dove l'Organo di gestione ordinaria e straordinaria è rappresentato dall'Amministratore Unico.

Ai sensi dello Statuto, la Società è amministrata da un Amministratore Unico, che dura in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina ovvero fino a dimissioni o revoca da parte dell'Assemblea, salve le cause di cessazione e di decadenza previste dalla legge e dallo Statuto.

L'Amministratore Unico è l'organo al quale in via esclusiva è affidato il potere di deliberare quali siano i soggetti cui attribuire il potere di rappresentare la Società nei confronti dei terzi, i limiti nei quali questi ne possano utilizzare le risorse economiche e le persone che svolgono le funzioni di supporto alle decisioni dell'Amministratore stesso.

L'organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli riservati all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto.

L'Amministratore Unico ha facoltà di nominare procuratori ad negotia per determinati atti o categorie di atti, determinandone i poteri.

Il potere di rappresentare la Società è esercitato dall'Amministratore Unico.

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

I soci possono nominare un Collegio Sindacale e un revisore contabile, anche società di revisione. Il Collegio Sindacale, ove nominato, esercita la funzione di controllo contabile.

### 3.3 Assetto organizzativo

La Società è amministrata da un Amministratore Unico.

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo: alla data di approvazione del Modello è vigente il documento "Organigramma Altaformazione Srl", edizione dicembre 2020.

Nell'organigramma sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale, definite "Divisioni";
- le linee di dipendenza gerarchica delle singole Divisioni aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole Divisioni.

L'organigramma è costantemente verificato e aggiornato a cura della Divisione HR.

L'organigramma è diffuso all'interno della Società (a mezzo intranet e comunicazione individuale) a cura dell'Amministratore Unico.

L'attuale organigramma della Società è allegato al Modello (**Allegato 2**).



### **3.4 Codice Etico**

Altaformazione Srl ha adottato un Codice Etico (*Allegato 3*) che definisce i valori ai quali la Società s'ispira nello svolgimento delle proprie attività.

Il Codice Etico contiene i principi etici e le regole di comportamento che il Vertice Aziendale, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto della Società, sono tenuti a rispettare e/o condividere.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi etici e dalle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

## **Capitolo 4 - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Altaformazione Srl**

### **4.1 Premessa**

Il Modello in esame è finalizzato ad evitare e a prevenire la commissione dei Reati Presupposto di cui al Decreto da parte dei Soggetti Apicali e dei Destinatari. Il Decreto contempla, infatti, una forma di esonero da responsabilità che tiene indenne l'Ente da qualsivoglia profilo sanzionatorio e che consiste nell'adozione e nell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire i Reati Presupposto contemplati nel Decreto.

Il termine "modello" è, entro certi limiti, potenzialmente fuorviante: in sostanza, al di là del contenuto del "modello" come individuato dalla legge, il concetto si riferisce ad un insieme di componenti che variano dall'organizzazione aziendale concreta, alle procedure interne di organizzazione, gestione e controllo del business, alle politiche di comportamento dell'impresa; tutte queste componenti, nel loro insieme, devono essere orientate alla prevenzione dei reati per i quali è prevista la responsabilità dell'Ente. In altre parole, la concreta struttura che la singola impresa si è data deve essere finalizzata non più solo alla massimizzazione dei ricavi, propria del concetto stesso di business, ma anche alla protezione da comportamenti distonici rispetto alle norme penali di riferimento. Probabilmente il concetto è meglio reso dal termine "compliance programs", letteralmente "programmi di conformità", che definisce un progetto esecutivo di orientamento dell'attività aziendale verso la corretta applicazione di determinate regole giuridiche e comportamentali.

Requisito indispensabile affinché, dall'adozione del Modello, derivi esenzione di responsabilità è che, nel predisporlo, l'Ente abbia:

- individuato esattamente le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organismo indipendente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che svolga anche il compito di curarne l'aggiornamento;
- adottato un codice di comportamento, contenente specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- predisposto un codice sanzionatorio idoneo a punire il mancato rispetto delle misure previste nel Modello.

L'Ente, per essere esentato, dovrà altresì dimostrare che il reato è stato posto in essere eludendo fraudolentemente il proprio Modello e che l'Organismo di Vigilanza ha svolto diligentemente il proprio compito.

## **4.2 Motivazione di Altaformazione Srl nell'adozione del Modello**

Il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/2001 esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei propri collaboratori. Esso contiene principi e norme di comportamento, mediante i quali si dà attuazione ai principi che arricchiscono i processi decisionali e orientano i comportamenti di Altaformazione Srl.

Il Modello rappresenta il documento ufficiale che impegna il management e tutti i dipendenti e collaboratori di Altaformazione Srl. Esso è stato costruito con lo scopo di realizzare un efficiente sistema di controllo e monitoraggio delle Attività Sensibili, al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei Reati Presupposti di cui al D.lgs. 231/2001 nonché dei fenomeni di corruzione ai fini della L. 190/2012.

Detta finalità si esplica nei confronti sia dei soggetti in posizione apicale sia dei soggetti in posizione subordinata.

## **4.3 Rapporto tra Modello e Codice Etico**

Altaformazione Srl ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale e al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, la Società ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che la Società chiede ai propri dipendenti, ai collaboratori e ai consulenti esterni un comportamento improntato secondo principi di rigorosa onestà.

L'orientamento all'etica rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo e in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare della Società.

Il Codice Etico è strumento differente per natura, funzione e contenuti dal presente Modello.

Tuttavia il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira la Società nel perseguimento dei propri obiettivi, e tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la stessa.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando insieme un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, è allegato al Modello (*Allegato 3*).

#### **4.4 Funzione del Modello**

Finalità del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure, nonché di attività di controllo, da svolgersi in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto e dalla L. 190/2012.

In particolare, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente "proceduralizzazione", il Modello si propone di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di Altaformazione Srl nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della società e, sul piano disciplinare, con sanzioni erogate dalla stessa;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da Altaformazione Srl, in quanto (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui la Società intende scrupolosamente attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale;
- consentire alla società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

#### 4.5 Adozione del Modello e le Linee Guida

Il D.lgs. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, previo controllo del Ministero della Giustizia <sup>7</sup>.

Allo scopo di garantire l'approntamento di un Modello efficace, efficiente ed utile ad ovviare la commissione dei reati di cui al Decreto, Altaformazione Srl si è ispirata, nei limiti delle indicazioni utili per il caso concreto, alle Linee Guida indicate da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia il 7 marzo 2002 e successivi aggiornamenti.

Le Linee Guida definiscono le caratteristiche essenziali del processo di costruzione del modello organizzativo come un tipico processo di gestione e valutazione dei rischi (risk management e risk assessment). L'obbligo previsto dall'art. 6, secondo comma, lettera a) e b) D.lgs. 231/2001, infatti, comprenderebbe «l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare» i reati che il modello organizzativo deve prevenire e «la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati».

In questo contesto, diventa cruciale la definizione di "rischio accettabile". In proposito, le Linee Guida statuiscono espressamente che «la logica economica dei costi (secondo la quale un rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi sono più costosi della risorsa da proteggere) non può essere un riferimento utilizzabile in via esclusiva». Quindi, il costo economico del sistema è di per sé secondario rispetto al bene protetto. Viceversa, il "rischio accettabile" viene identificato in un «sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente», in linea con la disposizione normativa che prevede quale criterio oggettivo di attribuzione della responsabilità l'elusione fraudolenta del modello di organizzazione.

Di conseguenza, la soglia di rischio deve essere tale da escludere che il soggetto operante in nome e per conto dell'azienda sia all'oscuro delle direttive aziendali e che il reato possa essere commesso a causa di un errore di valutazione delle direttive medesime.

---

<sup>7</sup> V., però, a tal proposito, Cass., Sez. V, 18 dicembre 2013, n. 4677 (caso Impregilo), in cui si afferma che: «Il terzo comma dell'art. 6 stabilisce che i modelli organizzativi e gestionali possono (non devono) essere adottati sulla scorta dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative, ma, naturalmente, non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici, che, appunto, possono certamente essere assunti come paradigma, come base di elaborazione del modello in concreto da adottare, il quale, tuttavia, deve poi essere 'calato' nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione».

#### 4.6 Fasi per la costruzione del Modello

L'obiettivo del processo è «la procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato al fine di evitarne la commissione». Per fare ciò è stato indispensabile una preventiva analisi delle attività, per definirne la corretta procedimentalizzazione.

L'adozione del presente Modello ha fatto, quindi, seguito ad una specifica mappatura delle attività a rischio di reato e di illeciti corruttivi.

In particolare, i punti centrali nella costruzione del Modello, anche nelle successive fasi di aggiornamento e implementazione, si è arrivati mediante lo svolgimento delle seguenti fasi:

1. mappatura dell'organigramma della Società (*Allegato 2*);
2. raccolta e analisi della documentazione esistente. In particolare, sono stati raccolti ed esaminati lo statuto della Società, il sistema delle deleghe e delle procure, i protocolli e le procedure esistenti;
3. individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto mediante analisi della documentazione societaria, analisi storica di eventuali casi emersi nel passato con riferimento a procedimenti penali, civili e amministrativi;
4. analisi del sistema di controllo interno: per ciascuna attività a rischio si è considerata la rete di controlli, le procedure esistenti e la prassi, valutando l'opportunità o meno di un intervento rafforzativo del controllo e delle procedure in essere e pianificando una serie di interventi migliorativi (adozione/integrazione di procedure, ecc.). Obiettivo di questa fase è stata l'analisi della prassi aziendale, al fine di identificare le aree/attività "sensibili" e metterle in relazione alla qualità del presidio in essere. Il risultato di tale analisi ha portato all'identificazione, per quei processi che la Società ha considerato essere "a rischio di reato" o "a rischio di corruzione" (e perciò, come detto, ritenute "sensibili"), dei controlli esistenti e delle relative criticità, anche al fine della soddisfazione dei requisiti del Modello e della L. 190/2012, nonché alla specificazione di principi generali e speciali di comportamento;
5. recepimento del Codice Etico e di comportamento contenente i principi fondamentali di comportamento;
6. istituzione di un Organismo di Vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
7. definizione della trasmissione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
8. programma di verifiche periodiche sulle Attività Sensibili e sui protocolli di controllo;
9. sistema disciplinare atto a sanzionare le violazioni delle disposizioni contenute nel Modello;
10. piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che, a qualunque titolo, interagiscono con la Società;
11. criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

#### 4.7 Struttura del Modello di Altaformazione Srl

Il Modello di Altaformazione Srl è costituito da una:

- **Parte Generale - (Capitoli da 1 a 7)** - illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi e della descrizione della Società, dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare per le violazioni del Modello;
- **Parte Speciale - (Titoli da 1 a 8)** - relativa ai Reati Presupposto.

Tale articolazione è stata prescelta al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso.

La Parte speciale è stata arricchita dall'approfondimento dei reati presupposto attraverso appositi case study, con l'obiettivo non soltanto di trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche di introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità.

A tal proposito, si sottolinea che le Linee Guida hanno costituito nel tempo un importante punto di riferimento nella redazione del presente Modello.

La Parte Speciale è composta dai seguenti Titoli:

- **Titolo 1:** descrive il funzionamento del Modello con riguardo le tipologie di **reati nei confronti della pubblica amministrazione** e di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previste dagli **artt. 24, 25 e 25-decies del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 2:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati societari**, tra queste la "corruzione tra privati" e la "istigazione alla corruzione tra privati", previste dall'**art. 25-ter del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 3:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati informatici** e illecito trattamento dei dati previste dall'**art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 4:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio** previste dall'**art. 25-octies del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 5:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento** previste dall'**art. 25-bis.1 e 25-bis del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 6:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati in materia di sicurezza sul lavoro** previste dall'**art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001**;
- **Titolo 7:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati contro la personalità individuale**, tra queste l' "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro", previste dall'**art. 25-quinquies del D.Lgs. 231/2001**;

- **Titolo 8:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento ai **reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi**, tra questi l'immigrazione clandestina, previsti dall'**art. 25-duodecies del D.Lgs. 231/2001**.
- **Titolo 9:** descrive il funzionamento del Modello con riferimento alle tipologie di **reati tributari** previsti dall'**art. 25-quinquesdecies del D.Lgs. 231/2001**;

L'analisi svolta ha, invece, escluso o individuato come non significativi determinati Reati Presupposto le cui condotte ed i beni giuridici tutelati non interferiscono direttamente con le finalità dell'organizzazione e delle attività aziendali. Conseguentemente la loro valutazione ai fini del presente Modello è apparsa appropriata con riguardo alla tutela indiretta dei beni giuridici e della prevenzione delle condotte vietate attraverso l'imposizione del rispetto dei principi e dei valori del Codice Etico della Società, nonché dal complesso del sistema di procedure strutturato per gli altri reati presupposto. Trattasi, in particolare, dei reati disciplinati da:

- art. 24 ter: reati di criminalità organizzata;
- art. 25-bis: falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo;
- art. 25-quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater 1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinques: delitti contro la personalità individuale, ad eccezione di alcuni reati;
- art. 25-sexies: abusi di mercato;
- art. 25-novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-undecies: reati ambientali;
- art. 25-terdecies: delitti di razzismo e xenofobia;
- art. 25-quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo;
- art. 25-sexiesdecies: contrabbando;

per i quali si è giudicato né concretamente né astrattamente ipotizzabile la realizzazione della fattispecie di reato nell'ambito dell'attività svolta da Altaformazione Srl.

Di seguito la tabella di riepilogo.



Articolo	Delitto	Applicabile	Non applicabile	Titolo Parte Speciale
24	Reati nei confronti della pubblica amministrazione	X		Titolo 1
24-bis	Reati informatici e illecito trattamento dei dati	X		Titolo 3
24-ter	Reati di criminalità organizzata		X	
25	Reati nei confronti della pubblica amministrazione	X		Titolo 1
25-bis	Reati contro l'industria e il commercio e di falsità in strumenti o segni di riconoscimento	X		Titolo 5
	Falsità in monete, in carta di pubblico credito e in valori di bollo		X	
25-ter	Reati societari, compresi "corruzione tra privati" e "istigazione alla corruzione tra privati"	X		Titolo 2
25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico		X	
25-quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili		X	
25-quinques	Reati contro la personalità individuale, tra queste l' "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"	X		Titolo 7
25-sexies	Abusi di mercato		X	
25-septies	Reati in materia di sicurezza sul lavoro	X		Titolo 6
25-octies	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché di autoriciclaggio	X		Titolo 4
25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore		X	
25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	X		Titolo 1
25-undecies	Reati in materia ambientale		X	
25-duodecies	Reati concernenti l'impiego di cittadini di paesi terzi, tra questi l'immigrazione clandestina	X		Titolo 8
art. 25-terdecies	Delitti di razzismo e xenofobia		X	

<b>Articolo</b>	<b>Delitto</b>	<b>Applica bile</b>	<b>Non applica bile</b>	<b>Titolo Parte Speciale</b>
25- quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati		X	
25- quindiesdecies	Reati tributari	X		Titolo 9
art. 25- sexiesdecies	Contrabbando		X	

#### **4.8 Concetto di rischio accettabile**

Un concetto critico che abbiamo tenuto presente nella costruzione del Modello è stato quello di “rischio accettabile”.

Pertanto, anche ai fini dell’applicazione delle norme del D.lgs. 231/2001, assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione del reato.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo che non possa essere aggirato, se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all’interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l’ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall’errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

#### **4.9 Modifiche ed integrazioni del Modello**

Il presente Modello viene approvato, in prima stesura, dall'Assemblea dei Soci di Altaformazione Srl in data 8 febbraio 2021.

Posto, quindi, che il Modello è atto dell'Assemblea dei Soci, le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale sono e saranno rimesse alla competenza del predetto organo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza 231.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza 231 è chiamato a dare opportunamente impulso all'attività di risk analysis, prodromica all'adozione, da parte dell'Assemblea dei Soci, di un modello organizzativo al passo con gli interventi del legislatore, con la precisazione che l'Organismo di Vigilanza non ha la responsabilità dell'aggiornamento, ma solo quella dell'informativa all'Assemblea dei Soci circa la necessità di un intervento.

Si precisa che tutte le procedure e i protocolli, le prassi e le regole aziendali allegate al Modello sono adattate dai Responsabili delle singole Divisioni aziendali.

#### **4.10 Destinatari del Modello**

Sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Il presente Modello si applica, pertanto, a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, nonché a tutti i Dipendenti della Società.

Per i Partner, trattandosi di soggetti esterni alla Società, al fine di rendere ad essi applicabile il presente Modello, Altaformazione Srl provvede a portare a conoscenza degli stessi il Modello attraverso modalità adeguate, fornendo così loro le informazioni necessarie per uniformarsi alle regole e ai principi in esso contenuti. A garanzia, la Società inserisce nei contratti con i Partner specifiche clausole che impegnano i Partner al rispetto del Modello prevedendo una sanzione (penale o risoluzione) in caso di inadempimento.

#### **4.11 Comunicazione e formazione**

La comunicazione e la formazione mirano a fornire ai Destinatari della Società un quadro esaustivo delle discipline di cui al D.lgs. 231/2001 e alla L. 190/2012 (oltre che del D.lgs. 81/2008).

Il Modello è portato a conoscenza di tutti i Destinatari e Partner mediante comunicazione diretta e tramite la pubblicazione di un estratto sul sito internet aziendale.

Per la diffusione del Modello e del Codice Etico si terrà conto della disposizione recata dall'art. 7, comma 1, della Legge n. 300/1970.

L'attività di formazione del personale dipendente è, invece, attuata:

- all'interno, attraverso corsi ad hoc oppure con distribuzione di manuali, questionari, mansionari, procedure o anche semplici comunicazioni interne;
- all'esterno (in tal caso l'attività di formazione è decisa dalla Divisione HR);
- seminari di aggiornamento;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Modello a tutti i Destinatari, la Società, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone un piano di formazione volto a favorire e implementare la conoscenza dei principi e delle norme etiche, improntato ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità al fine di consentire ai Destinatari piena consapevolezza di quelle disposizioni.

Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è prevista un'informativa in sede di assunzione che illustri i contenuti del Modello, di cui è richiesta la rigorosa osservanza.

#### **4.12 Protocolli**

L'art. 6, comma 2, lett. b), del Decreto dispone che i modelli organizzativi debbano "prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

A tal proposito, nonché a supporto del proprio sistema di controllo interno, Altaformazione Srl ha adottato una serie di Procedure specifiche, nell'ambito del proprio Sistema di Gestione della Qualità.

Dette procedure sono integrate da Protocolli specifici emanati da Altaformazione Srl contestualmente al Modello.

Ne consegue che il corpo documentale del sistema 231 di Altaformazione Srl è così costituito:

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Codice Etico
Procedure
Protocolli

La responsabilità dell'integrazione e dell'eventuale modifica dei Protocolli è posta in capo a tutti i Responsabili di Divisione. I Dipendenti devono collaborare a tale attività, segnalando la necessità o l'opportunità delle modifiche e integrazioni ai propri diretti responsabili che riporteranno ai Responsabili di Divisione.

L'approvazione dei Protocolli è rimessa all'Assemblea dei Soci, ferma restando la competenza dei Responsabili di Divisione interessati per la redazione e revisione delle stesse.

I nuovi Protocolli rilevanti ai fini del presente Modello (inclusi quelli derivanti da integrazioni o modifiche apportate a precedenti già approvati) devono essere sottoposti alla valutazione preventiva dell'OdV.

Le Procedure e i Protocolli sono diffusi ai Destinatari nelle forme più pertinenti o in via diretta o tramite i Soggetti Apicali e, anche, tramite attività formative specifiche.

## Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza

### 5.1 Sistema di controllo interno

Altaformazione Srl si è dotata di un sistema di controllo interno per contribuire al costante rispetto delle norme che disciplinano il regolare e legittimo svolgimento delle attività aziendali.

Tale sistema di controllo consiste in un insieme di regole di comportamento, procedure e metodologie che consentono di contrastare adeguatamente gli errori, le frodi e tutti i fattori di rischio che ostacolano il corretto svolgimento delle attività stesse, con l'obiettivo di fornire adeguata tutela ai soci e a tutti i soggetti che interagiscono, a vario titolo, con la Società.

Uno dei punti fondamentali del sistema di controllo, del quale il presente Modello 231 costituisce termine di riferimento, è la "cultura del controllo", che Altaformazione Srl si impegna a trasmettere e diffondere presso tutti i Destinatari, come sopra individuati, ai quali, in funzione e nella consapevolezza dei compiti loro affidati nell'organizzazione aziendale, è demandato, insieme all'Organismo di Vigilanza, di assicurarne il funzionamento.

### 5.2 Organismo di Vigilanza

In base all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 può andare esente da responsabilità amministrativa la società che, nonostante la commissione di un reato presupposto da parte dei suoi soggetti apicali, prima della commissione del fatto, abbia adottato un modello organizzativo adeguato fraudolentemente eluso e posseda un Organismo di Vigilanza secondo le previsioni della legge: tale accertamento deve essere effettuato con valutazione "ex ante" e con riferimento al tempo della adozione e attuazione del modello che possa considerarsi efficace per prevenire gli illeciti societari oggetto di prevenzione 8.

---

<sup>8</sup> Caso Impregilo.

In particolare, è stato affermato dalla Corte di appello di Milano del 18 giugno 2012 che *Rilevata la tempestività dell'ente nel volersi adeguare alle disposizioni di legge, la nomina di un organo di vigilanza di provata esperienza e professionalità nell'incarico, l'introduzione nel modello organizzativo di specifiche norme che stabilivano flussi informativi verso l'organismo di vigilanza ed obblighi di verifica annuale per i principali atti societari e per la validità delle procedure di controllo, nonché la previsione di una specifica parte speciale relativa ai reati societari e di un procedimento interno di formazione dei*

Pertanto, la definizione di un efficace Organismo di Vigilanza è un requisito indispensabile, unitamente all'adozione di un valido Modello, che vale come esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.

### 5.2.1 Nomina dei membri dell'OdV

La nomina dell'OdV compete all'Assemblea dei Soci, che stabilisce:

- la composizione (numero e qualifica dei membri, interni o esterni);
- la durata in carica;
- la remunerazione;
- l'autonomia di spesa dell'OdV<sup>9</sup>.

In merito alla durata della carica, i membri dell'OdV restano in carica per 3 anni, salva diversa previsione motivata dall'Assemblea dei Soci in sede di nomina.

### 5.2.2 Requisiti dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve presentare i seguenti requisiti 10:

---

*comunicati stampa che coinvolgeva più soggetti nell'ambito del quale spettava ai vertici l'approvazione finale dei comunicati, si ritiene che i comportamenti illeciti oggetto di imputazione non siano frutto di un errato modello organizzativo, ma siano da addebitare al comportamento dei vertici della società che risultano in contrasto con le regole interne del modello organizzativo regolarmente adottato, con la conseguenza che la società va assolta dall'illecito ascrittolo. Si precisa che la citata sentenza è stata annullata dalla Corte di cassazione con sentenza n. 3307 del 18 dicembre 2013, la quale ha invece ritenuto l'inidoneità del modello organizzativo di Impregilo ad evitare la commissione del reato. Sul punto di rimanda al Capitolo 3 della presente Parte Speciale.*

<sup>9</sup> Anche il collegio sindacale potrebbe essere coinvolto nella nomina o revoca dei membri dell'OdV, ma il suo intervento non può assumere carattere di parere vincolante, stante la competenza esclusiva degli amministratori nella gestione dell'impresa (art. 2380-bis, comma 1, cod. civ.).

<sup>10</sup> Nella sentenza n. 3307/2013 (c.d. caso Impregilo), la Corte di cassazione ha annullato la sentenza della Corte di appello di Milano (che aveva, invece, assolto la società per il reato-presupposto di aggio) sostenendo che *Pur essendo stato nominato un Organismo di Vigilanza, lo stesso risultava costituito da un organo monocratico alle dirette dipendenze del Presidente, che oltre ad essere evidentemente sottodimensionato relativamente alle necessità di una Società delle dimensioni di Impregilo, era totalmente privo di quelle caratteristiche di autonomia ed indipendenza previste a vantaggio dell'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni. È evidente che per esimere la società dalla responsabilità ex D.lgs. 231/2001 non è sufficiente l'istituzione di una funzione di vigilanza, ma è necessario che questa funzione sia adeguata al compito che deve svolgere e non sia*



### Autonomia

Deve avere un'autonomia decisionale, qualificabile come imprescindibile libertà di autodeterminazione e d'azione, con totale esercizio della discrezionalità tecnica nell'espletamento delle proprie funzioni.

Come indicato nella Linee Guida adottate dalla Confindustria, tale requisito va inteso nel senso che la posizione dell'OdV nell'ambito dell'Ente deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente e, in particolare, dell'organo dirigente. Anche perché, l'organo dirigente è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza.

La giurisprudenza ha affiancato al requisito dell'autonomia quello dell'indipendenza (cfr. G.i.p. Tribunale Milano, ordinanza 20 settembre 2004). Il primo requisito, infatti, sarebbe svuotato di significato se i membri dell'Organismo di Vigilanza risultassero condizionati a livello economico e personale o versassero in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale <sup>11</sup>.

### Indipendenza rispetto alla Società <sup>12</sup>

Tale requisito rafforza e completa quello dell'autonomia. Nello specifico, l'OdV deve essere scevro da condizionamenti dipendenti da legami di sudditanza rispetto al vertice di controllo e deve essere un organo terzo, collocato in posizione di indipendenza anche gerarchica, capace di adottare provvedimenti ed iniziative autonome. In particolare, sotto il profilo dell'indipendenza, i membri dell'OdV non devono essere in conflitto di interessi con la società: devono, quindi, risultare indipendenti dalla società stessa e dal suo management (cfr. artt. 2398, 2399 cod. civ.).

L'Autonomia e l'indipendenza sono soddisfatti:

---

*subordinata al soggetto o ai soggetti controllati, per fare in modo che il controllo sia effettivo e non meramente pleonastico.* La Corte chiarisce che *se all'organo di controllo non fosse nemmeno concesso esprimere una dissenting opinion sul prodotto finito è evidente che il modello organizzato non possa ritenersi atto a impedire la consumazione di un tipico reato di comunicazione, qual è l'aggiotaggio.*

<sup>11</sup> Linee Guida, *cit.*

<sup>12</sup> Nella sentenza n. n. 52316 del 9 dicembre 2016, la Corte di cassazione si è pronunciata ancora una volta sul concetto di "elusione fraudolenta" del Modello e sulla composizione e attività dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, ha affermato che il concetto di frode deve consistere in una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua, subdola, ovvero di aggiramento di una norma imperativa non essendo sufficiente, invece, la semplice violazione della stessa. In secondo luogo, la Corte ha affermato l'inidoneità di un Organismo di Vigilanza non in grado di garantire indipendenza e autonomia (nel caso di specie era composto da un amministratore appartenente al medesimo gruppo societario, da un commercialista di "fiducia" della proprietà e da un soggetto apicale della Società).

- posizionando l'Organismo di Vigilanza in una posizione gerarchica quanto più elevata possibile;
- prevedendo che l'Organismo di Vigilanza riporti esclusivamente all'Assemblea dei Soci;
- escludendo in capo all'Organismo di Vigilanza compiti operativi e gestionali <sup>13</sup>.

#### Professionalità

I membri devono essere professionalmente capaci e affidabili. Deve disporre, come organo, delle cognizioni tecniche e delle professionalità necessarie al fine di compiere al meglio le funzioni affidategli.

#### Continuità dell'azione

Unitamente a tali requisiti, l'OdV deve anche garantire la continuità d'azione, ossia monitorare in modo costante, sia pure non continuativo, la coerenza tra i comportamenti previsti dal modello e le attività in concreto svolte dai Destinatari.

### **5.2.3 Composizione dell'OdV**

Circa la composizione dell'OdV, la legge non identifica o impone alcun preciso modello: questo può essere a composizione esterna o mista (con membri interni).

In linea di principio, l'Organismo di Vigilanza di Altaformazione Srl è composto in numero variabile da uno a tre. Se è unipersonale, il componente deve essere esterno; se è composto da due soggetti, almeno uno dei due deve essere esterno; se è composto da tre soggetti, almeno due devono essere esterni.

Se la scelta ricade su una composizione mista è necessario che i membri interni siano, in qualche modo, conformi ai principi di autonomia e indipendenza <sup>14</sup>.

Ne consegue che, in tale composizione, al fine di preservarne gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo, non devono far parte dell'OdV l'Amministratore Unico o un

---

<sup>13</sup> Per essere efficiente e funzionale "l'organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell'attività dell'ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche" (G.i.p. Tribunale Roma, 4 aprile 2003).

<sup>14</sup> È stato affermato che *la previsione che dell'OdV in forma collegiale venga chiamato a far parte un sindaco o il preposto all'internal auditing o il responsabile delle risorse umane o il vertice della struttura legale interna o anche il compliance officer deputato alla funzione di conformità nel settore degli intermediari finanziari non solo non mette a rischio automaticamente i requisiti di indipendenza e autonomia dell'OdV, ma può incrementare un'altra delle caratteristiche essenziali che la legge richiede per la validità dell'organismo, vale a dire la sua professionalità, che si combina con la continuità dell'azione di vigilanza.*

manager con funzioni di delega, in quanto possibili autori di reati per i quali può rispondere l'Ente 15; occorre, infatti, considerare che la contemporanea assunzione dell'attività di gestione della società con l'attività di controllore finirebbe col far venire meno il requisito della indipendenza 16.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società, con delibera dell'Assemblea dei Soci, ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto da un membro esterno.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza è garantito dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operativo attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dal membro dell'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità

---

<sup>15</sup> Si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 4-*bis*, del Decreto (come introdotto dalla L. 183/2011) i membri del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza. Tuttavia, sulla partecipazione dei componenti del collegio sindacale nell'OdV, la dottrina e la giurisprudenza hanno avanzato alcune perplessità. Più in particolare, si è ritenuto che detti membri non siano in grado di garantire l'indipendenza e l'imparzialità e, d'altro canto, i sindaci stessi potrebbero commettere – in concorso con gli amministratori – alcuni reati societari per i quali potrebbe essere chiamata a rispondere la società *ex d.lgs. 231/2001*.

<sup>16</sup> Ad esempio, nella vicenda Thyssen-Krupp, è stata esclusa l'efficace adozione del modello organizzativo in base alla considerazione che un dirigente facesse parte dell'OdV, sottolineandosi, da un lato, "che tale organismo deve essere dotato, secondo l'art. 6 d. lgs. 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo": non è necessario spendere ulteriori parole sulla autonomia del controllore quando è la stessa persona fisica del controllato", e aggiungendosi, dall'altro, che "la composizione dell'OdV è essenziale perché lo stesso Modello possa ritenersi efficacemente attuato (art. 6 lett. a). A sua volta l'OdV deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (art. 6 lett. b). Ciò significa che deve sempre essere garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo dell'OdV da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente dell'ente ... l'autonomia dovrà in primo luogo sussistere rispetto all'organo dirigente (ed) è altrettanto indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi (cfr., Corte di Assise di Appello di Torino, 28 febbraio 2013).

sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo e aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Il compenso annuale del componente dell'Organismo di Vigilanza è determinato dall'Assemblea dei Soci.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, di norma, ogni trimestre, salvo casi d'urgenza.

Delle riunioni è redatto un verbale, trascritto nell'apposito libro, tenuto a cura della Segreteria dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari al fine di riferire in ordine a circostanze significative in relazione al rispetto ed all'idoneità preventiva del Modello.

Ulteriori specificazioni circa l'operatività dell'Organismo di Vigilanza possono essere contenute nell'apposito regolamento da questo approvato.

L'Organismo di Vigilanza ha piena autonomia finanziaria per lo svolgimento dei propri compiti; a tal fine annualmente comunica all'Assemblea dei Soci la dotazione delle risorse finanziarie previste come necessarie, fatte salvi eventuali richieste di integrazione per esigenze sopravvenute.

#### **5.2.4 Requisiti e decadenza dell'OdV**

Non possono ricoprire la posizione di Presidente e membro dell'OdV (e se nominati decadono) coloro i quali abbiano:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti dell'Assemblea dei Soci, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni societarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;

- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei due anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, ovvero di applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, ovvero applicazione della pena su richiesta (ex art. 444 c.p.p.), con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente/esponente dell'Organismo, questi dovrà darne immediata notizia all'Assemblea dei Soci e decadrà automaticamente dalla carica.

L'incarico, oltre per i motivi sopra menzionati, potrà altresì essere revocato dalla Società, a fronte anche di uno dei seguenti motivi:

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca/decadenza dell'Organismo di Vigilanza compete all'Assemblea dei Soci; la delibera di revoca deve essere assunta con la maggioranza dei due terzi dei consensi dei Soci presenti con diritto di voto.

L'Assemblea dei Soci, nella riunione nella quale delibera la revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza provvederà anche alla sua sostituzione.

### **5.3 Funzioni e poteri di vigilanza dell'OdV**

Sono assegnati all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- dare piena attuazione al D.lgs. 231/2001, vigilando sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, anche in relazione al rispetto della c.d. normativa Whistleblowing (trattata nel proseguito del Modello);
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure del Modello;

- suggerire la revisione del Modello e delle procedure aziendali, anche in coerenza con le riforme legislative ed effettuare una costante ricognizione delle attività aziendali al fine di monitorare ed integrare, laddove necessario, le aree a rischio di reato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza approva un proprio "Regolamento interno", che invia per conoscenza all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci.

Le attività dell'Organismo sono programmate tramite un "Piano operativo annuale", che l'OdV approva ed invia per conoscenza all'Amministratore Unico e all'Assemblea dei Soci.

L'OdV è dotato di un proprio budget autonomo, assegnato annualmente con delibera dell'Assemblea dei Soci.

Al fine di vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo da parte dei Destinatari, l'Organismo di Vigilanza si coordina con le funzioni competenti presenti presso Altaformazione Srl e individua, per ogni Divisione della Società uno o più "Referenti".

I Referenti scelti dall'Organismo di Vigilanza hanno - ciascuno entro la Divisione di propria competenza - il seguente compito: fornire informativa periodica all'Organismo di Vigilanza in merito agli aspetti di possibile interesse dell'Organismo di Vigilanza e segnalazione tempestiva di ogni violazione o comportamento non coerente con il Modello.

L'Organismo di Vigilanza, laddove si manifesti la necessità di avvalersi di specializzazioni non presenti al proprio interno, può avvalersi dell'apporto tecnico di consulenti esterni ai quali delegare circoscritti ambiti di indagine. I consulenti esterni sono tenuti a riferire i risultati del loro operato direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Si precisa che gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo, previsti dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, non contemplano l'attribuzione all'OdV di poteri impeditivi, disciplinari, sanzionatori e non consentono allo stesso di porre in essere direttamente modifiche del Modello per aggiornarlo, ma riguardano solamente facoltà di proposta e di impulso, nonché mansioni istruttorie e consultive.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di chiedere all'Amministratore Unico nonché ad ogni altro Destinatario, notizie, informazioni e documenti inerenti l'attività svolta e ha libero accesso alla documentazione aziendale necessaria per l'adempimento dei propri compiti. L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il potere di chiedere all'Amministratore Unico l'irrogazione di sanzioni a carico di chiunque violi il Modello o non adempia ai relativi obblighi di informazione.

L'Amministratore Unico di Altaformazione Srl è tenuto a dare piena informazione all'Organismo di Vigilanza sulle questioni che rientrano nelle competenze dell'Organo medesimo.

#### **5.4 Segnalazioni all'OdV**

I Destinatari sono tenuti tutti a segnalare, per iscritto ed in forma non anonima, ogni ipotesi di violazione del Modello e del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza, il quale assicurerà la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della società o delle persone coinvolte.

Inoltre, in attuazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179 (c.d. "Legge Whistleblowing"), pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017, l'OdV è anche organismo deputato al ricevimento delle segnalazioni da parte di dipendenti e/o collaboratori in ordine alla eventuale commissione di illeciti o abusi da parte di altri dipendenti della Società (cfr. Capitolo 6 della Parte Generale) e al controllo dell'attuazione della menzionata legge da parte della Società.

Ciascun Destinatario ha l'obbligo di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie relative alla commissione di reati all'interno della Società, nonché a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello organizzativo.

L'Organismo di Vigilanza provvede a stabilire per ciascun Destinatario dei canali di comunicazione cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

La Società provvede a stabilire idonei canali di comunicazione cui poter rivolgere le proprie segnalazioni.

Le segnalazioni devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di Divisione, i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all'Organismo di Vigilanza, utilizzando criteri di riservatezza a tutela dell'efficacia degli accertamenti e dell'onorabilità delle persone interessate dalla segnalazione.

Per il contatto con l'OdV, Altaformazione Srl ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all'OdV stesso cui fare pervenire le segnalazioni: [OdV231@altaformazione.it](mailto:OdV231@altaformazione.it).

## 5.5 Attività di reporting dell'OdV verso gli Organi aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità.

In particolare, l'OdV riporta all'Assemblea dei Soci.

L'attività di reporting ha in ogni caso sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'OdV;
- le eventuali criticità (e, eventualmente, gli spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello.

Le comunicazioni inviate agli Organi devono essere conservate in copia originale presso l'archivio dell'OdV. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copie dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Sia l'Amministratore Unico sia l'Assemblea dei Soci hanno facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dell'Assemblea dei Soci per motivi urgenti.

Con cadenza annuale, l'OdV predispone una propria relazione, che trasmette all'Assemblea dei Soci e, per conoscenza, all'Amministratore Unico. La relazione contiene:

- l'attività svolta dall'OdV nell'anno in corso;
- la sintesi delle verifiche effettuate;
- le eventuali criticità emerse;
- le proposte di miglioramento;
- lo stato di aggiornamento del Modello e le proposte di adeguamento alla vigente legislazione;
- il programma delle attività per l'anno successivo.



## Capitolo 6 - Whistleblowing

### 6.1 Introduzione

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 (pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017), il legislatore, al fine di tutelare tutti quei dipendenti e/o collaboratori di società che segnalino illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, ha previsto che le società dovranno inserire nel proprio Modello misure volte a garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

La menzionata legge prevede che la società istituisca appositi canali informativi che consentano al segnalante di *“presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti”* (art. 6, comma 2 2-bis, del Decreto), con strumenti tali da tutelare l'identità e la garanzia del segnalante di non subire ritorsioni o atti discriminatori sul posto di lavoro. A tal proposito, la legge prevede espressamente che il dipendente che segnali all'Autorità condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza grazie al rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi sulla sua carriera.

Pertanto, gli Enti dovranno prevedere:

- uno o più canali che consentano a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui la riservatezza sia opponibile per legge;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Alla luce di quanto esposto in precedenza, i modelli 231 dovranno essere adeguatamente implementati ed integrati con l'introduzione di un impianto regolamentare idoneo a disciplinare internamente un sistema di segnalazione delle violazioni conforme alle intervenute novità legislative.

I nuovi modelli dovranno tra l'altro riportare una descrizione specifica con riguardo:

- ai soggetti abilitati ad effettuare le segnalazioni;
- ai contenuti oggetto di tali segnalazioni;
- alle funzioni aziendali preposte alla gestione del sistema di whistleblowing;
- alle forme di tutela riservate alla protezione dell'identità dei soggetti segnalanti e alle relative sanzioni previste nei confronti di chi viola tali misure.

Un'adeguata protezione del soggetto segnalante è speculare all'efficacia del sistema di whistleblowing.

La legge, infatti, stabilisce che non avranno valore eventuali atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro, cui spetterà dimostrare che le misure eventualmente stabilite sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione da parte del dipendente.

Sul punto, sono previste due importanti tutele per il segnalante:

- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Importante, altresì, è la modalità con cui il legislatore ha inteso disciplinare la ripartizione dell'onere della prova in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione.

Spetterà infatti al datore di lavoro dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Alla luce di tali considerazioni, in ossequio ai principi delle norme nazionali e internazionali, Altaformazione Srl ha adottato sistemi di prevenzione e tutela della figura del dipendente cd. "whistleblower", che segnali all'OdV o agli organi istituzionali (ANAC, AGCM, autorità giudiziaria) comportamenti o pratiche illecite poste in essere da tutti i soggetti apicali e dipendenti della Società.

Altaformazione Srl si impegna a non porre in essere nessuna pratica o atto sanzionatorio, demansionatorio, né licenziamento, trasferimento o altra misura organizzativa che potrebbe avere effetti negativi sulla sua carriera del dipendente whistleblower.

Si evidenzia che il whistleblowing non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento all'apposita disciplina.

## **6.2 Tutela dell'identità del "whistleblower"**

Altaformazione Srl si impegna al rispetto della tutela dell'identità del whistleblower nell'ambito di eventuali procedimenti a carico della medesima società per la segnalazione rivelata dal dipendente.

Altaformazione Srl si impegna, inoltre, ad adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate; la violazione di tale disposizione verrà sanzionata con l'applicazione delle sanzioni e misure di tutela previste dalla specifica Parte Speciale del Modello.

## **6.3 Riservatezza sull'informazione**

In ossequio a quanto previsto dalle disposizioni di legge, Altaformazione Srl prevede dei canali di informazione dove far pervenire le segnalazioni degli illeciti.

A tal riguardo, il soggetto cui far pervenire tali segnalazioni è il componente monocratico dell'OdV, mediante un apposito canale idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

## Capitolo 7 - Sistema disciplinare

### 7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende maggiormente efficace l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza. La definizione di tale sistema sanzionatorio costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera e), D.lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'efficacia esimente dello stesso rispetto alla responsabilità dell'ente.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. «Sanzioni disciplinari», integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

In virtù di quanto previsto dalla sopra citata Legge Whistleblowing e con riferimento a qualunque destinatario del Modello, si precisa che tra le condotte passibili di sanzione devono essere considerate anche la violazione, in qualsiasi modo, delle misure a tutela del segnalante, nonché l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

### 7.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, all'Amministratore Unico competente per l'irrogazione delle sanzioni prevista dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

### **7.3 Sanzioni per i quadri e gli impiegati**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di quadri ed impiegati.

#### **7.3.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **7.3.2 Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa per un importo fino a quattro ore della retribuzione base;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a 10 giorni;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

#### Biasimo verbale

La sanzione del biasimo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

#### Biasimo scritto

La sanzione del biasimo scritto potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

#### Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del biasimo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

#### Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a un massimo di 10 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

#### Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## **7.4 Sanzioni per i Dirigenti**

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate nei confronti dei dirigenti, osservando i criteri generali di irrogazione anche formali (contestazione scritta e richiesta di giustificazioni).

### **7.4.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli nel Modello;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere comunicata tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

## **7.4.2 Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- censura scritta;
- licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

### Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello.

### Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

## **7.5 Sanzioni per il vertice aziendale**

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti dei vertici aziendali, come sopra definiti: Amministratore Unico.

### **7.5.1 Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli



ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;

- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **7.5.2 Misure di tutela**

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione dell'Assemblea dei Soci, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

Nel caso di violazioni poste in essere da un soggetto di cui al presente paragrafo, che rivesta, altresì, la qualifica di lavoratore subordinato, verranno applicate le sanzioni stabilite dall'Amministratore Unico, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

### **7.6 Sanzioni per i collaboratori, agenti, consulenti e soggetti terzi**

L'inosservanza da parte di collaboratori, agenti, consulenti o altri soggetti aventi rapporti negoziali con le Società (anche «Terzi»), delle clausole contrattuali volte ad evitare condotte o comportamenti che possano determinare l'applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto Legislativo, sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti e potrà determinare – laddove consentita dalla normativa applicabile – l'immediata risoluzione del rapporto stesso, fatto salvo in ogni caso il risarcimento del danno eventualmente subito dalla Società o che la Società sia chiamata a risarcire, e fermo restando l'esercizio da parte di Altaformazione Srl di tutte le ulteriori prerogative di legge.

### **7.6.1 Violazioni**

In particolare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ex art. 1456 c.c. potrà essere dichiarata da parte di Altaformazione Srl nel caso in cui i Terzi abbiano:

- a) violato i principi contenuti anche nel Codice Etico della Società attinenti l'oggetto dell'incarico ovvero abbiano posto in essere un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) violato e/o eluso il sistema di controllo di Altaformazione Srl, anche attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione attinente l'incarico ovvero abbiano impedito ai soggetti preposti e all'OdV il controllo e/o l'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) omesso di fornire a Altaformazione Srl e/o ai suoi organi di controllo la documentazione attestante l'attività svolta ovvero l'abbiano fornita incompleta o non veritiera impedendo così la trasparenza e verificabilità della stessa;
- d) violato, anche attraverso comportamenti omissivi, norme, regolamenti e/o altre disposizioni aziendali in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.