



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

REVISIONE DEL 10 LUGLIO 2025

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

INDICE DEL DOCUMENTO

CAPO 1: PREMESSA	3
1.1 SITUAZIONI ESIMENTI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	4
1.2 MODELLI DI RIFERIMENTO	6
1.3 DESTINATARI DEL MODELLO	6
1.4 LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE	7
CAPO 2 STRUTTURA DEL MODELLO	18
2.1 OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	18
2.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231	20
CAPO 3 NORME DI COMPORTAMENTO	22
3.1 COMPORTAMENTI DEGLI AMMINISTRATORI	22
3.2 COMPORTAMENTI DEI DIPENDENTI	23
3.3 COMPORTAMENTI DEI BUSINESS PARTNER E DEI COLLABORATORI	23
3.4 COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	23
3.5 COMPORTAMENTI NEI RAPPORTI LE ISTITUZIONI IN AMBITO FORMATIVO ED I FONDI INTERPROFESSIONALI	24
3.6 RAPPORTI CON UTENTI E CLIENTI	24
3.7 RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITORS	25
3.8 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	25
CAPO 4 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	26
4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV	26
4.2 RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV	27
4.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV	28
CAPO 5 SISTEMA DISCIPLINARE	30
5.1 SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI	30
5.2 SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI	30
5.3 SANZIONI A CARICO DEI BUSINESS PARTNER E COLLABORATORI	31
CAPO 6 ADOZIONE DEL MODELLO 231	32
6.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	32
6.2 REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	32

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

CAPO 1: PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina il regime della “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, responsabilità che si configura a seguito della commissione, da parte di un soggetto che rivesta posizione apicale all’interno dell’ente, o da parte di un collaboratore che agisce in nome e per conto dell’azienda stessa, di uno dei reati specificamente elencati nel Decreto stesso.

Affinché si configuri la responsabilità amministrativa dell’ente è necessario altresì che il reato sia compiuto nell’interesse dell’azienda stessa, o che essa ne abbia tratto vantaggio.

L’istituzione di tale tipo di responsabilità nasce, infatti, dalla considerazione che frequentemente le condotte illecite commesse all’interno dell’impresa, non sono finalizzate a conseguire un interesse privata del singolo, rientrando piuttosto nell’ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell’ente medesimo.

Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (amministratori, dirigenti, ecc.) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della compagine societaria.

Sebbene la responsabilità sia definita come “amministrativa”, essa presenta in realtà forti analogie con la responsabilità penale, in quanto sorge per effetto della commissione di un reato e viene accertata dal giudice penale con sentenza emessa in esito ad un procedimento penale.

Quanto ai soggetti la cui condotta assume rilevanza ai sensi dell’art. 5 del D. Lgs. 231/2001, si tratta di:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell’ente (cd. “apicali”, art. 5 comma 1, lett. a);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. “sottoposti”, art. 5 comma 1, lett. b).

La responsabilità dell’ente, non sussiste se i soggetti citati hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei all’assetto organizzativo e alla compagine societaria (art. 5, comma 2), nonché qualora il reato sia stato commesso da soggetti diversi da quelli citati.

Affinché il reato sia imputabile alla persona giuridica, pertanto, occorre che esso sia a quest’ultima ricollegabile sul piano oggettivo e che quindi derivi da una manifestazione di volontà o, quanto meno, da una “colpa di organizzazione”, intesa come carenza o mancata adozione delle cautele necessarie ad evitare la commissione di reati.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Proprio per tale diretta imputabilità del reato alla persona giuridica, l'art. 8 del Decreto prevede che gli enti sono responsabili anche laddove la persona fisica che ha commesso il fatto non sia identificata o non sia imputabile, oppure il reato si estingue per causa diversa dall'amnistia.

In ogni caso, la responsabilità amministrativa dell'ente, qualora riscontrata, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha commesso il reato e a quella civile per il risarcimento del danno.

Il Decreto prevede quindi l'applicazione, a carico dell'ente che sia ritenuto responsabile, di una pluralità di sanzioni amministrative (Capo I, Sezione II):

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive, quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e infine il divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

1.1 SITUAZIONI ESIMENTI DI RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono che, ove uno dei reati di cui al Decreto sia commesso da un apicale o da un sottoposto nell'interesse o a vantaggio della persona giuridica, questa possa andare esente da responsabilità se abbia adottato ed efficacemente attuato al proprio interno un Modello di organizzazione, di gestione e controllo idoneo a prevenire tali reati.

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del Decreto, tale Modello deve in particolare rispondere alle seguenti esigenze:

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

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Sebbene il D. Lgs. 231/01 ponga l'accento sulla funzione "esimente" dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, essi hanno in primo luogo una funzione "preventiva" in relazione ai reati di cui al Decreto e, più in generale, sono volti ad assicurare che l'attività della persona giuridica risponda pienamente a un parametro di "legalità".

L'attuazione del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo risponde alla convinzione di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO che ogni elemento utile al fine di ricercare condizioni di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali è meritevole di attenzione sia per l'immagine della società sia per la piena tutela degli interessi degli stakeholders aziendali.

La scelta di adozione del Modello si ritiene che possa costituire un potente strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano per conto di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO affinché, nell'espletamento delle loro attività, siano indotti a comportamenti ispirati dall'etica della responsabilità e conseguentemente corretti ed in linea con le diverse disposizioni di legge.

Obiettivo del presente documento è definire il Modello 231 di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, ossia il modello organizzativo, gestionale e di controllo e le iniziative regolamentari da adottare per il rispetto della disciplina specifica sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001) e la limitazione dei rischi correlati.

In particolare, mediante la mappatura dei rischi e la formalizzazione dei processi a rischio reato, il modello si propone le finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto delle suddette società, una piena consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione di alcune disposizioni normative, in un illecito passibile di sanzioni sul piano penale e amministrativo;
- rendere tali soggetti consapevoli che tali comportamenti illeciti potrebbero comportare sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti dell'azienda di riferimento;
- sottolineare come i comportamenti illeciti siano fortemente condannati e contrari agli interessi aziendali, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio, poiché sono comportamenti contrari ai principi etici oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire a INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, grazie ad un monitoraggio costante dei processi sensibili e quindi dei rischi di commissione di reato, di reagire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

1.2 MODELLI DI RIFERIMENTO

L'art. 6, comma 3 del Decreto, consente alle associazioni di categoria rappresentative degli enti di redigere propri *"codici di comportamento"* rivolti agli enti che decidano di dotarsi di Modelli di organizzazione, gestione e controllo e funzionali a promuovere il rispetto, da parte degli stessi, dei principi stabiliti dal comma secondo del medesimo articolo.

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ha preso come riferimento le *"Linee Guida"* elaborate da Confindustria, approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate al 31 marzo 2008, nonché comunicate al Ministero della Giustizia che le ha giudicate idonee con nota del 2 aprile 2008, considerando in particolare che Confindustria *"costituisce il sistema della rappresentanza delle imprese produttrici di beni e/o servizi con organizzazione industriale"* (art. 2, Statuto Confindustria).

Conseguentemente, INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ha basato l'elaborazione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il "Modello") su quanto previsto in tali Linee Guida alla data di emanazione dello stesso e ad esse intende uniformarsi anche in caso di eventuali successive modifiche e integrazioni. Una versione aggiornata delle Linee Guida è archiviata in area appositamente identificata (231- OdV) c/o gli Uffici di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, affinché possa essere consultata da tutti i Destinatari del Modello, come indicati al paragrafo 2.4 della Parte Generale del Modello.

Nelle Linee Guida di Confindustria vengono infatti fornite alle imprese, associate e non, indicazioni di tipo metodologico per la realizzazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e a fungere quindi da esimente dalla responsabilità e dalle sanzioni da questo previste.

Tali indicazioni di carattere generale richiedono un successivo adattamento da parte delle singole imprese al fine di tener conto delle caratteristiche proprie, delle dimensioni, dei diversi mercati geografici ed economici in cui operano le stesse, degli specifici rischi individuati.

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, nel predisporre il Modello, ha pienamente tenuto conto delle indicazioni fornite da Confindustria, adattandole alle proprie specifiche esigenze e, per talune aree identificate come maggiormente a rischio, ha adottato misure di prevenzione ulteriori.

1.3 DESTINATARI DEL MODELLO

In funzione del coinvolgimento nelle potenziali aree a rischio di reato, si individuano quali destinatari del Modello i seguenti soggetti:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Consiglio di Amministrazione di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO;
- Personale di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO;
- Organismo di Vigilanza;
- Parti Terze (fornitori, business partner e collaboratori - consulenti esterni).

1.4 LE FATTISPECIE DI REATO PREVISTE

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il decreto così come integrato ad oggi, si riferisce esclusivamente ad alcune fattispecie, che è possibile inquadrare logicamente suddivise per macro-categorie.

Vale la pena precisare che alcune tipologie di reati sono state aggiunte successivamente all'entrata in vigore del Decreto e che è ragionevole ritenere che in futuro le fattispecie di reato rilevanti ai fini del Decreto siano ulteriormente aumentate.

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione in ambito indebite percezioni (art. 24, D.Lgs. 231/01).

- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 2, n. 1 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (Art. 2 L. n. 898/1986)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.)

Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/2001)

- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.2)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies, co. 3, c.p.3)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- Falsità nei documenti informatici (art. 491-bis c.p.4)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (Articolo 1, comma 11, D. L. n. 105/2019)

Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter, D.Lgs. 231/2001)

- Associazione per delinquere diretta alla commissione di delitti contro la libertà individuale e in materia di immigrazione clandestina (art. 416, co. 6, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Altri delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. o al fine di agevolare associazioni di tipo mafioso
- Associazione finalizzata al traffico illecito di stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/2000)
- Associazione per delinquere (art. 416, co. 1-5, c.p.)
- Delitti in materia di armi (art. 407, co. 2, lett. a, n. 5, c.p.)

Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione in ambito corruzione (art. 25, D.Lgs. 231/01).

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Responsabilità del corruttore per l'esercizio della funzione (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione per l'esercizio della funzione (art. 322, co. 1 e 3, c.p.)
- Traffico di illecite influenze (art. 346 bis c.p.)
- Peculato (art. 314 comma 1 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (316 c.p.)
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, co. 1, c.p.)
- Responsabilità del corruttore per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 322, co. 2 e 4, c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione aggravata per un atto contrario ai doveri d'ufficio se l'ente ha tratto rilevante profitto (art. 319, 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, co. 2, c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Divieto temporaneo di trattare con la pubblica amministrazione (art- 289-bis c.p.)

Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01).

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1, D.Lgs. 231/2001)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517quater c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)

Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle Società quotate (art. 2622 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Falso in prospetto (abrogato art. 2623, co. 1, c.c., cfr. ora art. 173-bis T.U.F.)¹¹
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione se il destinatario delle comunicazioni ha subito un danno (abrogato art. 2624, co. 2, c.c., cfr. ora art. 27, co. 2, d.lgs. 39/2010)
- Impedito controllo che causa danno ai soci (art. 2625, co. 2, c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati, limitatamente alla fattispecie attiva (art. 2635-bis, co. 1, c.c.)
- Corruzione tra privati limitatamente alla condotta di corruzione attiva (art. 2635, co. 3, c.c.)

Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01).

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater-1, D.Lgs. 231/01).

Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01).

- Atti sessuali con minore di età compresa tra i quattordici e diciotto anni, in cambio di denaro o altro corrispettivo (art. 600-bis, co. 2, c.p.)
- Offerta o cessione di materiale pedopornografico, anche virtuale di ingente quantità (art. 600-ter, co. 3 e 4 c.p.)
- Detenzione di materiale pedopornografico (art. 600-quater c.p.)
- Adescamento di minorenni (Art. 609-undecies c.p.)
- Reclutamento o sfruttamento di minore ai fini di prostituzione (art. 600-bis, co. 1, c.p.)
- Reclutamento o utilizzo di minore per spettacoli pornografici e distribuzione di materiale pedopornografico, anche virtuale (art. 600-ter, co. 1 e 2, c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Art. 603-bis c.p.)

Reati in tema di abusi di mercato (Art. 25-sexies d.lgs. 231/2001)

- Insider trading (art. 184 d.lgs. 58/1998)
- Manipolazione del mercato (art. 185 d.lgs. 58/1998)

Reati in ambito igiene e salute sul lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/2001)

- Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, co. 3, c.p.)
- Omicidio colposo commesso con violazione dell'articolo 55, co. 2, d.lgs. 81/2008 (art. 589 c.p.)
- Omicidio colposo commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies, D.Lgs. 231/2001).

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter 1 c.p.)

Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 d.lgs. 231/2001)

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)
- Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies d.Lgs. 231/2001).

- Protezione penale dei diritti di utilizzazione economica e morale (art. 171, co. 1, lett. a-bis e co. 3, l. 633/1941)
- Tutela penale del software e delle banche dati (art. 171-bis l. 633/1941)
- Tutela penale delle opere audiovisive (art. 171-ter l. 633/1941)
- Responsabilità penale relativa ai supporti (art. 171-septies l. 633/1941)
- Responsabilità penale relativa a trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato (art. 171-octies l. 633/1941)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies, D.Lgs. 231/2001).

Reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001).

- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (Art. 727-bis c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (Art. 733-bis c.p.);
- Scarico idrico di sostanze pericolose in violazione delle prescrizioni contenute nell'autorizzazione (art. 137, co. 3, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e dei limiti tabellari per talune sostanze (art. 137, co. 5, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico di sostanze vietate in acque marine da parte di navi od aeromobili (art. 137, co. 13, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico di talune sostanze pericolose in assenza di autorizzazione o con autorizzazione sospesa o revocata (art. 137, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico idrico in violazione dei limiti tabellari per talune sostanze particolarmente pericolose (art. 137, co. 5 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Scarico sul suolo, nel sottosuolo o in acque sotterranee (art. 137, co. 11, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- Gestione abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 1 lett. a, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, co. 6, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Gestione abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 1 lett. b, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolosi (art. 256, co. 3, primo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152); miscelazione di rifiuti (art. 256, co. 5, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi (art. 256, co. 3, secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Omessa bonifica di sito contaminato da rifiuti non pericolosi (art. 257, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152) e pericolosi (art. 257, co. 2, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Predisposizione o uso di un falso certificato di analisi dei rifiuti (art. 258, co. 4 secondo periodo, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Spedizione illecita di rifiuti (art. 259, co. 1, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- [Violazione delle prescrizioni in materia di SISTRI (art. 260-bis, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152)];
- Inquinamento atmosferico (comma 5 dell'art. 279, D. Lgs. 3.4.2006, n. 152);
- Importazione, esportazione, trasporto o altro impiego non autorizzato di esemplari in via di estinzione (art.1, comma 1 e 2, art. 2, commi 1 e 2 Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Illecita detenzione di esemplari in via di estinzione o in cattività (art. 6, comma 4, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Falsificazione o alterazione di certificazioni e licenze ed uso di certificazioni e licenze falsi o alterati per l'importazione di animali (art. 3- bis, Lg. 7.2.1992 n. 150);
- Impiego di sostanze nocive (Art. 3, comma 6 della Lg. 549/1993);
- Inquinamento colposo (art. 9, comma 1, D. Lgs. 202/2007);
- Inquinamento doloso (art. 8, comma 1, D. Lgs. 202/2007); danni permanenti da inquinamento colposo (art. 9, comma 2, D. Lgs. 202/2007);
- Danni permanenti da inquinamento doloso (art. 8, comma 2, D. Lgs. 202/2007).

Impiego di cittadini di paesi-terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies d.lgs. 231/2001)

- Occupazione di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto, revocato e annullato, aggravata dal numero superiore a tre, dalla

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

minore età, dalla sottoposizione a condizioni lavorative di particolare sfruttamento dei lavoratori (art. 22, co. 12-bis, d.lgs. 286/1998)

- Delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (procurato ingresso)
- Delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (favoreggiamento della permanenza clandestina)

Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies d.lgs. 231/2001)

Frode in Competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies d.lgs. 231/2001)

Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies d.lgs. 231/2001)

- Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 1, per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, e per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1
- Delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, e per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, nonché, se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro, per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'art. 5, per il delitto di indebita compensazione previsto dall'art. 10-quater.
- Delitto di dichiarazione infedele previsto dall'art. 4 nonché, se commesso nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri, al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo non inferiore a 10 milioni di euro.

Delitto di Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies d.lgs. 231/2001)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

Delitti tentati (Art. 26, D.Lgs. n. 231/2001)

Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013)

- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte e adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444-ter c.p.)
- Contraffazione, alterazione, o uso di segni distintivi di opere di ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti alimentari con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater c.p.)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Reati Transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

CAPO 2 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale, costituita dal presente documento e dai relativi allegati, descrive sommariamente il D.Lgs. 231/01 con i suoi possibili riflessi sulla Società; vengono inoltre stabiliti i principi di comportamento generali cui attenersi e viene definita l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento, individuando i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza e introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale descrive invece le attività che possono integrare i reati presupposto, individua le aree aziendali nelle quali questi potrebbero essere commessi, e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività/aree, poste a presidio della legalità della condotta di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO

L'articolazione sopra citata è mirata a facilitare il recepimento del Modello da parte dei destinatari in funzione delle aree di rischio in cui sono coinvolti.

2.1 OBIETTIVI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ha ritenuto opportuno integrare il sistema di controlli e gli standard di comportamento aziendali già in vigore nella Società, dotandosi di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 (di seguito il "Modello") per attuare e mantenere un sistema organizzativo, formalizzato e chiaro, idoneo ad assicurare comportamenti corretti, trasparenti e leciti nella conduzione degli affari e nella gestione delle attività aziendali con particolare riferimento alla prevenzione dei reati di cui al Decreto.

In particolare, mediante l'adozione del Modello, INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO intende perseguire le seguenti finalità:

- individuare le aree di attività aziendale in cui possono essere commessi reati di cui al Decreto ed informare tutti coloro che operano all'interno della Società sulle possibili modalità di commissione di tali reati;
- evidenziare che tali forme di comportamento sono fortemente condannate da INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, anche ove la Società sia apparentemente in condizione di trarne vantaggio, perché sono comunque contrarie alle disposizioni di legge e ai principi di buona condotta cui la Società intende attenersi nell'espletamento delle proprie attività;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- trattare il rischio normativo di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto mediante una gestione idonea delle attività a rischio e l'adozione di specifici protocolli e procedure aziendali;
- consentire alla Società, attraverso un adeguato sistema di controllo e di flussi di informazione continui, di intervenire con tempestività per prevenire e/o contrastare la commissione dei reati di cui al Decreto, anche attraverso la costante verifica della corrispondenza tra i comportamenti richiesti dalle procedure e prescrizioni di cui al Modello e quelli attuati e l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare per gli autori dei comportamenti non conformi;
- rendere consapevoli gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società che i comportamenti richiesti nell'espletamento delle attività di pertinenza devono essere sempre improntati al rispetto delle regole di condotta, sia generali che specifiche, previste nel Modello e che, in caso di violazione delle prescrizioni suddette, essi possono incorrere in illeciti tali da determinare sanzioni amministrative a carico di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO e sanzioni penali nei loro confronti.

Il sistema di controllo preventivo suggellato con il Modello deve essere fondato sulla definizione di una soglia di "accettabilità" del rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001. Tale soglia è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente: questa è infatti da ritenere la soluzione maggiormente in linea con la logica espressa dall'art. 6, comma 1, lettera c) del Decreto, in base alla quale l'ente non risponde nel caso in cui il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello organizzativo.

Il Modello, ferme restando le finalità di cui al Decreto, permette inoltre all'azienda di aggiungere valore al proprio *modus operandi*, di tutelare la propria posizione ed immagine, le aspettative degli azionisti e il lavoro dei propri dipendenti e rappresenta un riferimento costante di sensibilizzazione per coloro che operano per il perseguimento degli obiettivi di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO

Il Modello deve altresì essere corredato da un sistema di procedure volto ad assicurare, per le varie unità operative, il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, la salvaguardia della qualità e del valore dell'attività, nonché l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali.

Tale sistema integrato di processi consente a INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO di definire standard organizzativi improntati ai principi di correttezza e sana e prudente gestione. Su di esso si innesterà quindi, al fine specifico di assicurare la legalità dell'operato degli esponenti di INNOVAZIONE

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, l'ulteriore sistema di *governance* introdotto con il presente Modello.

2.2 IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO 231

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ha inteso realizzare un Modello condiviso nei contenuti per un efficace raggiungimento degli obiettivi indicati nei paragrafi precedenti e, pertanto, ha coinvolto nelle attività di realizzazione i responsabili di struttura fino al massimo vertice aziendale e ha individuato al proprio interno un gruppo di lavoro dedicato per la gestione del progetto.

Le fasi di studio, progettazione di base e di dettaglio fino all'adozione del Modello sono state realizzate in un congruo arco temporale con la disponibilità di risorse economiche adeguate al raggiungimento dell'obiettivo.

Il Modello di organizzazione e controllo ai sensi d.lgs 231/2001 è stato redatto allo scopo di fornire una visione complessiva del modello organizzativo adottato dall'azienda. È presente una parte generale cui è allegata una apposita parte speciale.

La parte generale è costituita dal presente documento che riporta: gli aspetti generali del modello, il codice etico, la mappatura dei rischi aziendali, la composizione ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi aziendali per un efficace funzionamento del modello, il sistema disciplinare per le violazioni del modello, la diffusione ed aggiornamento del modello.

Le parti speciali fanno riferimento alle categorie di reato relative ai processi considerati sensibili e, per ciascuna categoria di reati, mettono in evidenza le fattispecie di reato, le attività aziendali a rischio, i principi aziendali di comportamento strettamente connessi.

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ha elaborato il proprio Modello con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6 comma 2 che ha quindi fornito lo schema di lavoro per la creazione del modello, ossia:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Gli elementi fondamentali del Modello sono i seguenti:

- definizione dei principi etici e norme di condotta in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati (c.d. mappatura delle aree a rischio);
- verifica, nelle potenziali aree a rischio, dell'idoneità del sistema organizzativo esistente alla prevenzione dei reati individuati per ciascuna attività e contestuale rilevazione delle carenze;
- previsione di modalità specifiche di gestione per le risorse finanziarie, in armonia con i controlli già in essere;
- conseguente miglioramento e integrazione del sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali esistenti;
- introduzione di una metodologia di costante rilevazione e gestione dei processi sensibili in funzione di variazioni organizzative e/o modifiche legislative, mediante l'ausilio di strumenti adeguati, anche informatici;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza, definizione del regolamento dell'Organismo dei suoi poteri e responsabilità, delle linee di reporting di esso e dei flussi di informazione nei suoi confronti;
- informazione/ sui contenuti del Modello a tutti i Destinatari, assicurandone l'aggiornamento costante e l'efficacia nel tempo;
- introduzione di un sistema disciplinare;
- verifica della potenziale rilevanza di condotte illecite poste in essere da soggetti esterni all'azienda ed eventuale predisposizione di misure idonee a sanzionare tali condotte;
- definizione dei ruoli e delle responsabilità connesse all'adozione ed efficace attuazione del Modello.

CAPO 3 NORME DI COMPORTAMENTO

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO base la propria mission e le proprie strategie sulla responsabilità verso il sistema economico – con un particolare legame al territorio di appartenenza - e la società civile nel suo complesso: INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO intende infatti essere membro responsabile della comunità in cui opera, fornendo il proprio contributo per il benessere e la salute del territorio in cui svolge la propria attività d'impresa.

Pertanto INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO opera e persegue i propri obiettivi imprenditoriali nel rispetto delle normative ad essa applicabili. L'osservanza delle norme di legge e delle regole aziendali è di fondamentale importanza per l'ottimale funzionamento e la buona reputazione della Società nei confronti delle istituzioni, dei Destinatari del Modello e dei terzi.

I principi in precedenza riportati costituiscono la base su cui è stato redatto il codice etico di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, che è parte integrante del Modello 231 in quanto contiene l'insieme dei diritti e dei doveri cui i soggetti aziendali sono chiamati ad uniformarsi, anche nel rispetto dei rapporti con gli stakeholders.

3.1 COMPORTAMENTI DEGLI AMMINISTRATORI

Il comportamento degli Amministratori deve essere di esempio per il personale che opera in INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, sia in linea gerarchica che funzionale, e tale da far comprendere loro che il rispetto delle regole del Modello costituisce, per tutti, aspetto essenziale della qualità della prestazione di lavoro.

La stretta osservanza delle regole contenute nel Modello integra gli obblighi di sana e prudente gestione da parte degli Amministratori.

Particolare cura dovrà essere posta dai medesimi nella selezione dei collaboratori, dei fornitori e dei terzi contraenti in genere, in modo che l'assunzione di dipendenti e la stipula di contratti con soggetti esterni sia sempre giustificata, non solo dalla effettiva sussistenza di concrete esigenze aziendali, ma anche sulla base di criteri di competenza e professionalità.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

3.2 COMPORAMENTI DEI DIPENDENTI

Tutti i dipendenti di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche della Società, nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il collaboratore è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

3.3 COMPORAMENTI DEI BUSINESS PARTNER E DEI COLLABORATORI

Tutti i soggetti che collaborano in INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO devono operare, nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nella conclusione di qualunque operazione, con professionalità e dedizione, in sintonia con le politiche della Società, nonché con spirito di responsabilità sociale.

In tale ottica i dipendenti, oltre a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti, devono improntare le proprie azioni ai principi del Codice Etico e Comportamentale e a quelli esplicitati nel Modello, dei quali devono pienamente conoscere i contenuti e promuovere il rispetto da parte dei terzi che abbiano relazioni con la Società.

Le regole contenute nel Modello integrano il comportamento che il collaboratore è tenuto ad osservare anche in conformità delle regole di ordinaria diligenza disciplinate dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

3.4 COMPORAMENTI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO opera in una molteplicità di contesti economici, sociali e istituzionali in continua e rapida evoluzione. Ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con le regole aziendali dirette ad assicurare che la condotta di coloro che sono coinvolti nei processi aziendali sia sempre ispirata a principi di onestà, integrità, e leale concorrenza.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

Tutti i soggetti che operano per il perseguimento degli obiettivi aziendali devono evitare qualsiasi situazione ed attività in cui possa manifestarsi un conflitto di interessi tra le loro attività economiche personali e le mansioni che essi ricoprono all'interno o per conto della Società.

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate: Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

3.5 COMPORAMENTI NEI RAPPORTI LE ISTITUZIONI IN AMBITO FORMATIVO ED I FONDI INTERPROFESSIONALI

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO opera in relazioni commerciali con le Istituzioni in ambito formativo ed i Fondi Interprofessionali: ciò implica la necessità di agire con efficienza e trasparenza, nonché in conformità con la più rigorosa osservanza delle normative che definiscono la modalità di gestione dei progetti formativi e consulenziali, nonché della corretta pratica commerciale.

I rapporti con le Istituzioni in ambito formativo ed i Fondi Interprofessionali, posti in essere nel perseguimento e nell'attuazione dei programmi della Società, sono tenuti esclusivamente dai soggetti incaricati delle Funzioni a ciò demandate: Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente, mediante atti di corruzione e/o comportamenti collusivi, le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto di essa.

3.6 RAPPORTI CON UTENTI E CLIENTI

La Società persegue nel rapporto con i propri Utenti e Clienti, non soltanto la conformità ai requisiti contrattuali, ma anche la fornitura di servizi tendenti all'eccellenza in termini di prezzo, qualità, sicurezza, rispetto della persona. Pertanto a tutti i soggetti coinvolti nella gestione e realizzazione delle attività aziendali viene richiesto di contribuire con determinazione ed impegno all'ottenimento di questo valore aggiunto.

Ogni informazione o comunicazione ai Clienti ed Utenti - anche potenziali -, che abbia ad oggetto i servizi offerti da INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, dovrà sempre essere veritiera, completa e corretta.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

3.7 RAPPORTI CON IL MERCATO ED I COMPETITORS

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO opera per mission nel rispetto della normativa vigente applicabile al proprio mercato di riferimento quale la progettazione e l'erogazione di servizi formativi e di consulenza, nel rispetto anche dei competitors con cui si confronta durante le attività operative.

La concorrenza commerciale di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO è dunque improntata su una leale concorrenza nel rispetto delle regole generali dell'imprenditoria e di quelle specifiche del proprio settore di appartenenza,

3.8 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'organizzazione di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO si basa su principi di controllo interno finalizzati ad accertare l'adeguatezza dei processi aziendali in termini di efficacia ed efficienza delle operazioni, di conformità a leggi e normative, di affidabilità ed integrità dei dati contabili e finanziari e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

A tal proposito, il sistema di controllo interno della Società si basa sul principio di prevenzione, vale a dire, in primo luogo, sull'individuazione e l'analisi dei rischi, nonché sulla predisposizione di strumenti efficaci, idonei a fronteggiare eventuali anomalie e criticità.

Il costante raggiungimento di questi obiettivi è reso possibile da una politica aziendale tesa a mantenere un contesto gestionale ed operativo in cui le persone, a tutti i livelli, si sentano responsabili e partecipi alla definizione e all'ottimale funzionamento del sistema di controllo. INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO si è pertanto dotata di strumenti e metodologie atte a contrastare i rischi aziendali, identificandoli, valutandoli e gestendoli con opportuni piani di azioni correttive.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

CAPO 4 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

Il meccanismo di esenzione della responsabilità amministrativa dell'ente, come disciplinato dall'art. 6 comma 1° del Decreto, prevede, oltre all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione (lett. a), l'istituzione di un Organismo di Vigilanza (lett. b), *“un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”* avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Nonostante il comma 4 dello stesso articolo 6, preveda che negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente, i INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, al fine di evitare qualsiasi sovrapposizione tra attività gestionali e di controllo, ha ritenuto opportuno istituire un organismo *ad hoc*, in posizione indipendente dal vertice societario e non coinvolto in alcun processo decisionale e gestionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO (di seguito anche “OdV”) ha il compito di vigilare, con continuità ed indipendenza dai vertici operativi, sul funzionamento e sull'effettiva osservanza del Modello, al fine di verificare la rispondenza ad esso dei comportamenti concreti, nonché di verificare le eventuali necessità di aggiornamento del Modello e formulare le relative proposte.

I poteri e doveri dell'OdV, le sue responsabilità e i suoi rapporti con gli altri organi della Società sono disciplinati da un apposito Regolamento Istitutivo dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “Regolamento OdV”), che è parte integrante del Modello.

Di seguito si esplicitano gli aspetti di rilevanza generale del regolamento e dei flussi informativi nei confronti dello stesso.

4.1 COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ODV

L'OdV di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO è un organo pluri-soggettivo che opera con autonomia, professionalità e continuità di azione.

I componenti dell'OdV devono infatti soddisfare i requisiti di:

- **Onorabilità**, autonomia e indipendenza, intese come autorevolezza e autonomia di giudizio e di poteri di iniziativa e controllo. A tal fine sono stati previsti, oltre ad appositi requisiti di onorabilità ed eleggibilità, un meccanismo di riporto al Consiglio di amministrazione / Amministratore Unico, la disponibilità autonoma di risorse, l'assenza di

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

vincoli di subordinazione nelle attività ispettive e nelle ulteriori funzioni attribuite, nonché apposite garanzie di stabilità (tutele per la revoca dell'incarico);

- **Professionalità**, intesa come un insieme di competenze idonee allo scopo. Pertanto, è necessario che l'OdV/ i soggetti che compongono l'OdV abbia/abbiano competenze significative nel campo di attività di controllo aziendale e gestione dei rischi, nonché nel campo organizzativo;
- **Continuità di azione**, intesa come attività costante. L'OdV potrà operare direttamente e autonomamente all'interno della Società e potrà avvalersi delle strutture aziendali o esterne di volta in volta identificate.

4.2 RUOLO E FUNZIONI DELL'ODV

L'OdV riferisce sugli esiti dell'attività svolta, sul funzionamento e l'osservanza del Modello, con continuità diretta all'Amministratore Unico di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO nonché, con apposita relazione semestrale, all'intero Consiglio di amministrazione.

Le funzioni ed i poteri dell'OdV sono i seguenti:

- emanare disposizioni organizzative volte a regolamentare la propria attività e la gestione delle interfacce con le aree aziendali per ottenere da queste tutte le tipologie di informazioni rilevanti ai fini dell'efficace attuazione del Modello;
- gestire la produzione di documentazione idonea alla diffusione della conoscenza del Modello e garantire lo svolgimento delle attività formative necessarie;
- attuare e documentare controlli ispettivi per verificare il rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- analizzare le violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello rilevate direttamente o di cui ha ricevuto segnalazione;
- comunicare, ai sensi del paragrafo 2.13, le risultanze dell'attività di pre-istruttoria svolta sulle violazioni delle procedure e/o prescrizioni del Modello, ovvero archiviare con motivazione in caso di segnalazione/rilevazione infondata (nonché, su richiesta, effettuare integrazioni all'attività istruttoria);
- fornire parere consultivo in sede di accertamento e valutazione delle violazioni, nonché di contestazione ed irrogazione della sanzione;
- effettuare le attività necessarie a mantenere aggiornata la mappatura delle aree di attività a rischio in funzione di mutate condizioni operative dell'Azienda e di eventuali aggiornamenti legislativi;

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- formulare, senza indugio, al Consiglio di amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello ritenute urgenti e, in appositi rapporti semestrali, le proposte di altri aggiornamenti;
- relazionare sulle attività svolte agli organi competenti;
- ove richiesto, fornire spiegazioni sul funzionamento del Modello ai destinatari dello stesso.

L'attività svolta dall'OdV è documentata, anche in forma sintetica, e la relativa documentazione deve essere custodita in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza.

L'OdV, nel rispetto della normativa vigente sulla *privacy*, ha accesso a tutta la documentazione relativa ai processi definiti sensibili nel Modello e comunque a tutta la documentazione sociale che, a suo insindacabile giudizio, sia rilevante per l'assolvimento dei propri compiti.

L'OdV può inoltre assumere, da chiunque operi per conto dell'Azienda ogni informazione stimata utile al fine della vigilanza.

4.3 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 2° lett. d) del Decreto, è previsto un obbligo di informativa sull'osservanza delle prescrizioni e procedure del Modello nei confronti dell'OdV affinché quest'ultimo possa concretamente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve infatti essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ai sensi del D. Lgs. n. 231 del 2001.

Al riguardo:

- ciascuna figura apicale aziendale comunica all'Organismo di Vigilanza una informativa almeno semestrale sullo stato di attuazione del Modello 231 nelle attività e strutture della Funzione e con la segnalazione delle situazioni maggiormente significative emerse nel periodo con riferimento alle problematiche inerenti il D. Lgs. 231/2001
- ciascuna figura apicale aziendale segnala tempestivamente all'Organismo di Vigilanza cambiamenti nella struttura, nelle modalità operative di gestione, nel sistema di deleghe e negli altri aspetti che possono richiedere modifiche al modello di organizzazione, gestione e controllo
- ciascuna figura apicale aziendale predispone report periodici almeno semestrali relativi alle attività di controllo poste in essere nell'ambito della funzione per il monitoraggio della gestione ("controllo in linea")

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

- ciascun responsabile o collaboratore deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, è fatto obbligo a tutti i dipendenti di riferire all'OdV le informazioni inerenti l'avvenuta o presunta violazione delle procedure e/o delle prescrizioni del Modello e/o la commissione o ragionevole pericolo di commissione dei reati di cui al Decreto.

Le segnalazioni di cui sopra, possono essere indirizzate, secondo quanto definito dalla Procedura in tema di Whistleblowing, all'OdV il quale ne effettua la verbalizzazione ed archiviazione garantendone la riservatezza.

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO tutela l'autore delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione e penalizzazione nell'ambito dell'attività lavorativa ferma restando la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

CAPO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello Organizzativo e del Codice Etico, costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello Organizzativo stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. E) del decreto 231 del 2001 prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo e del Codice Etico.

La sanzione disciplinare deve essere proporzionata all'addebito tenendo a tal fine conto sia delle circostanze oggettive che delle modalità soggettive della condotta del responsabile. Si ha altresì riguardo, nell'irrogare la sanzione, all'entità del pregiudizio arrecato all'azienda.

5.1 SANZIONI A CARICO DEI SOGGETTI APICALI

INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO valuta con particolare rigore le eventuali infrazioni commesse da soggetti che ne rappresentano i vertici aziendali, che hanno l'obbligo sia di fungere da esempio per i soggetti interni all'azienda, sia di rappresentare i valori della correttezza e della trasparenza verso l'esterno.

In caso di violazione del Modello da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione si applicano gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge.

5.2 SANZIONI A CARICO DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai collaboratori in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari e pertanto sono sanzionabili in base a quanto definito dalla normativa civilistica vigente e relativa all'ambito dei rapporti di lavoro in essere fra INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ed il dipendente, nel rispetto di quanto definito dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

5.3 SANZIONI A CARICO DEI BUSINESS PARTNER E COLLABORATORI

I comportamenti tenuti dai Business Partner e collaboratori in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Modello Organizzativo e nel Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari e pertanto sono sanzionabili in base a quanto definito dalla normativa civilistica vigente e relativa all'ambito dei rapporti commerciali in essere fra INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO ed i propri Business Partner e Collaboratori-consulenti.

La violazione da parte dei Business Partner e Collaboratori, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da parte di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO, delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

CAPO 6 ADOZIONE DEL MODELLO 231

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO: ogni successiva modifica o integrazione sarà sempre a cura del Consiglio stesso, sentito l'Organismo di Vigilanza.

6.1 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231 da parte del management e dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato secondo posizione e ruolo, in un'ottica di personalizzazione dei percorsi e di reale rispondenza ai bisogni delle singole risorse.

Il Modello 231 è comunicato e reso disponibile a ciascun Dipendente o Stakeholders attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con INNOVAZIONE APPRENDIMENTO LAVORO PIEMONTE S.R.L. - IMPRESA SOCIALE A SOCIO UNICO è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

6.2 REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

La revisione ed aggiornamento del Modello 231 è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del modello e si rende necessaria in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- di significative violazioni del Modello 231 che evidenzino l'inefficacia del modello;
- di verifiche o controlli che evidenzino la necessità di adeguamenti.