

C.I.A.P.I.  <small>Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL
D.LGS. 231/2001**

VERSIONE 1.0 – 15/09/2025

APPROVATO CON DELIBERAZIONE COMMISARIALE N.12 Del 15/09/2025.

 C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE Rev. Data 00 15/09/2025
---	---	--

INDICE

Definizioni.....	4
SEZIONE I – Quadro normativo della responsabilità da reato degli enti.....	6
1. Lineamenti generali della responsabilità da reato degli enti	6
2. Destinatari della responsabilità da reato	6
3. Le categorie dei reati presupposto ai sensi del d. Lgs. N. 231/2001	6
4. Condizioni per la contestazione al C.I.A.P.I. della responsabilità prevista dal d.lgs. 231/2001	
8	
5. Le sanzioni previste in caso di responsabilità da reato	11
6. L'esimente da responsabilità derivante dall'adozione dei modelli di organizzazione ex art. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001	13
7. Ulteriori riferimenti per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo.....	14
SEZIONE II - L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo: struttura, funzione e scopo del modello	15
1. Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 di c.i.a.p.i.	15
2. Funzione e scopo del modello	16
3. Struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia utilizzata ..	17
SEZIONE III - Attività svolte C.I.A.P.I. e sistema dei controlli interni	19
1. Attività svolte da C.I.A.P.I.	19
2. Sistema delle procure e deleghe	21
3. Organigramma e linee di riporto gerarchico	21
4. Sistema procedurale	21
5. Sistema informatico ed informativo	22
6. Gestione delle risorse finanziarie	23
7. Formazione e comunicazione	23
SEZIONE IV - Analisi del contesto per la valutazione dei rischi reato	24
SEZIONE V - Mappatura dei rischi con riferimento ai reati-presupposto	24
1. Reati-presupposto non rilevanti per la società	25
2. Reati-presupposto rilevanti per la società	26
SEZIONE VI - I destinatari del modello adottato da C.I.A.P.I. e i principi di comportamento	27

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

SEZIONE VII - Le violazioni del modello adottato da C.I.A.PI.....	28
SEZIONE VIII - Le modifiche e l'aggiornamento del modello e delle connesse procedure..	30
SEZIONE IX - Il modello nell'ambito del sistema di controllo interno di C.I.A.P.I.....	31
SEZIONE X - L'organismo di vigilanza	31
SEZIONE XI - Il whistleblowing.....	36
SEZIONE XII - Il sistema disciplinare e sanzionatorio	37
SEZIONE XIII - La comunicazione e la formazione.....	39

Parte speciale

Premessa alla parte speciale	40
------------------------------------	----

Parte Speciale A: Reati contro la Pubblica Amministrazione

Parte Speciale B: Reati informatici e trattamento illecito di dati

Parte Speciale C: Reati societari

Parte Speciale D: Reati contro la personalità individuale

Parte Speciale E: Reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

Parte Speciale F: Reati Tributari

Parte Speciale G: Reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Allegati

Allegato 1: Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n.10.

Allegato 2: Organigramma

Allegato 3: Catalogo reati presupposto

Allegato 4: Regolamento OdV

Allegato 5: Procedura Whistleblowing

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Definizioni

Centro Interaziendale di Addestramento Professionale Integrato (di seguito anche “C.I.A.P.I.” o anche “Organizzazione” o “Ente” o “Società”): società *in house* della Regione Siciliana, derivante dall’originario ente pubblico non economico costituito il 01 gennaio 1964, che agisce al servizio della Regione Sicilia, nel rispetto e in attuazione degli obiettivi, delle direttive e degli indirizzi impartiti dall’Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del lavoro – Dipartimento del lavoro, dell’impiego, dell’orientamento, dei servizi e delle attività formative.

CCRL: Contratto Collettivo Regionale di riferimento del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all’art. 1 della L. R n. 10 del 15 maggio 2000 per il triennio 2016-2018

Codice di comportamento: Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all’art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n.10. adottato da C.I.A.P.I.

P.A.: Pubblica Amministrazione, intesa come l’insieme delle amministrazioni dello Stato

Incaricato di pubblico servizio: colui che, a qualunque titolo, presta un pubblico servizio, da intendersi come un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa ai sensi dell’art. 358 c.p.

Pubblico ufficiale (o P.U.): colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa ai sensi dell’art. 357 c.p.

Dipendenti: soggetti aventi con la società un contratto di lavoro subordinato, parasubordinato o somministrati da agenzie per il lavoro, in quanto tali sempre rientranti tra i “Destinatari” del Modello 231 di C.I.A.P.I..

Consulenti: soggetti che, in ragione delle specifiche competenze professionali, prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di C.I.A.P.I. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Fornitori: qualsiasi soggetto o società o ente che fornisca alla società beni o servizi sulla base di uno specifico rapporto commerciale.

Procedura aziendale: normativa interna, comunque denominata, formalizzata e adottata dalla Società per regolare una determinata attività o un processo aziendale.

Decreto: Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modificazioni o integrazioni.

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Illecito amministrativo 231: illecito previsto e punito dal D.Lgs 231/01 e integrante la responsabilità da reato delle persone giuridiche nei casi in cui un esponente aziendale, in posizione apicale o subordinata nell'ambito dell'attività aziendale, commetta un reato presupposto 231 nell'interesse o a vantaggio dell'ente (e sussistano i criteri di imputazione oggettivi e soggettivi di cui agli artt. 5, 6 e 7 D.Lgs 231/01).

Attività sensibili: attività dell'Organizzazione che risulta potenzialmente esposta a determini rischi reato tra quelli compresi nel D.Lgs 231/01 (c.d. reati presupposto).

Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “Modello” o “Modello Organizzativo” o “Modello 231”): il presente documento, quale strumento di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Organizzazione ai sensi del D.Lgs 231/01.

Destinatari del Modello: soggetti tenuti a conoscere, applicare e rispettare il Modello 231 di C.I.A.P.I., così come definiti nel dettaglio nella sezione VI.

Organismo di Vigilanza (di seguito “OdV”): organismo previsto dall'Art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Flussi informativi: comunicazioni periodiche o *ad hoc* inviate all'OdV da ogni destinatario del Modello e dall'OdV agli organi sociali, così come specificamente disciplinati nel Modello.

Protocolli 231: Strumenti di attuazione del Modello intesi come l'insieme delle disposizioni, dei provvedimenti interni, degli atti e delle procedure operative, quali ad es. Statuto, deleghe e poteri, organigrammi ecc. adottati dall'Organizzazione quali presidi di controllo per la mitigazione dei rischi reato.

Reato-presupposto: ogni reato espressamente richiamato dal D.Lgs 231/01 che, se commesso da un esponente aziendale qualificato nell'ambito del contesto aziendale e in presenza dei criteri di imputazione di cui agli artt. 5, 6, 7 del Decreto, determina la responsabilità amministrativa da reato dell'Organizzazione.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Organizzazione o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della società.

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.

Violazione del Modello: ogni condotta, posta in essere da uno o più destinatari del Modello, che integri una violazione e/o una non conformità rispetto al Codice Etico, ai Principi generali di comportamento, ai Protocolli specifici di prevenzione, alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il Whistleblowing o una violazione significativa alle Procedure aziendali richiamate nel Modello. Le condotte integranti una violazione del Modello sono descritte nella sezione VII della presente Parte Generale.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto

SEZIONE I -

QUADRO NORMATIVO DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI

1. LINEAMENTI GENERALI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO DEGLI ENTI

Il D.lgs. 231/2001 introduce nell'ordinamento giuridico italiano una peculiare forma di responsabilità “amministrativa” a carico degli enti collettivi per i reati elencati quali illeciti “presupposto”, commessi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente, dai c.d. vertici aziendali (apicali) o anche da soggetti che si trovano in posizione subordinata.

2. DESTINATARI DELLA RESPONSABILITÀ DA REATO

Il D.lgs. 231/2001 indica come destinatari “gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica” (art. 1, comma 2). La disciplina non si applica “allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale” (art. 1, comma 3).

3. LE CATEGORIE DEI REATI PRESUPPOSTO AI SENSI DEL D. LGS. n. 231/2001

Il C.I.A.P.I di Priolo può essere ritenuto responsabile solo con riguardo ai reati-presupposto, ex art. 5, comma 1, del Decreto, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati (apicali o subordinati).

I reati-presupposto possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti macrocategorie:

- 1) delitti contro la Pubblica Amministrazione, richiamati dagli artt. 24 e 25;
- 2) delitti informatici e trattamento illecito di dati, richiamati dall’art. 24-bis;

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- 3) delitti di criminalità organizzata, richiamati dall'art. 24-ter;
- 4) delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-bis;
- 5) delitti contro l'industria e il commercio, richiamati dall'art. 25-bis.1;
- 6) reati societari, richiamati dall'art. 25-ter;
- 7) delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, richiamati dall'art. 25-quater;
- 8) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, richiamati dall'art. 25-quater.1;
- 9) delitti contro la personalità individuale, richiamati dall'art. 25-quinquies;
- 10) delitti in materia di abusi di mercato, indicati all'art. 25-sexies e all'art. 187-quinquies TUF;
- 11) delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute e sicurezza sul lavoro, richiamati dall'art. 25-septies;
- 12) reati transnazionali, indicati dall'art. 10 legge 16 marzo 2006, n. 146;
- 13) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, richiamati dall'art. 25-octies;
- 14) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti richiamati dall'art. 25-octies.1;
- 15) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, richiamati dall'art. 25-novies;
- 16) reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, richiamato dall'art. 25-decies;
- 17) reati ambientali, richiamati dall'art. 25-undecies;
- 18) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamato nell'art. 25-duodecies;
- 19) delitti in materia di discriminazione razziale e xenofobia richiamati dall'art. 25-terdecies;
- 20) frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamati dall'art. 25-quaterdecies;
- 21) i reati tributari, richiamati dall'art. 25-quinquiesdecies;
- 22) reati di contrabbando, richiamati dall'art. 25-sexiesdecies;

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- 23) delitti contro il patrimonio culturale, richiamati dall'art. 25-septiesdecies;
- 24) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggi, richiamati dall'art. 25-duodevicies
- 25) delitti previsti dalla normativa nazionale di adeguamento al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.Lgs. 129/2024)

All'interno di ciascuna macrocategoria dei reati presupposto, il Decreto identifica singole fattispecie dei reati.

L'elenco dei suddetti reati è destinato ad evolversi continuamente e ciò comporterà l'aggiornamento tempestivo del Modello nell'ipotesi di inserimento di nuovi reati o di modifica di quelli esistenti.

La descrizione degli elementi costitutivi delle singole fattispecie rientranti nelle suddette macrocategorie è contenuta nell'allegato 3 "catalogo dei reati presupposto".

4. CONDIZIONI PER LA CONTESTAZIONE AL C.I.A.P.I. DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL D.LGS. 231/2001

Di seguito vengono esplicitati gli elementi alla presenza dei quali può essere contestata la responsabilità amministrativa del C.I.A.P.I. ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

A. COMMISSIONE DI UN REATO-PRESUPPOSTO: GLI AUTORI DEL REATO

Innanzitutto, occorre la commissione di un reato-presupposto da parte di uno dei seguenti soggetti qualificati:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale e che svolgono, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso. Si tratta di soggetti che, in considerazione delle funzioni che svolgono, vengono denominati "apicali";
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali: è prevalente l'orientamento secondo cui va attribuita preferenza anche in questo caso all'aspetto funzionale piuttosto che a quello dell'appartenenza formale del "sottoposto" all'Organizzazione: la responsabilità dell'ente sussisterebbe quindi anche nel caso di

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

soggetti “esterni” allo stesso, purché ovviamente siano sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali.

B. COMMISSIONE (O TENTATIVO) DEL REATO NELL'INTERESSE O VANTAGGIO DELL'ENTE

In secondo luogo, l'ente può essere ritenuto responsabile dell'illecito se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Se l'interesse manca del tutto perché il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'ente non è responsabile. Al contrario, se un interesse dell'ente - sia pure parziale o marginale - sussisteva, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'ente stesso, il quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria.

Nella decodificazione di tale criterio di imputazione, l'aspetto attualmente più controverso attiene all'interpretazione dei termini “interesse” e “vantaggio”.

- l’“interesse” sussiste quando l’autore del reato ha agito con l’intento di favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “vantaggio” sussiste quando l’ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Secondo l'impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l'interesse ha un'indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l'impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l'ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell'impresa (Cass.pen., SS.UU., 24.04.14, n. 38343; Cass. Pen., Sez. IV, 11.01.2023, n. 570; Cass. Pen., Sez.IV, 28.12.2023, n. 51455).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici ottenuti dall'ente - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005; Cass.pen., sez. VI, 19.01.21, n. 15543; Cass. Pen., Sez. IV, 03.03.2021, n. 22256).

Tuttavia, quando il catalogo dei reati-presupposto è stato esteso per includervi quelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) nonché i reati ambientali (art. 25 undecies), si è posto un problema di compatibilità del criterio dell'interesse o vantaggio con i reati colposi.

Mentre, da un lato, la dottrina ha costantemente affermato l'incompatibilità tra i criteri di imputazione soggettiva e i reati colposi, ritenendo contraddittorio considerare un fatto colposo, per definizione non voluto, come posto in essere a vantaggio o nell'interesse della società, dall'altro lato, la giurisprudenza (Trib. Cagliari, sent. 13 luglio 2011; Cass. SSUU, sent. 18 settembre 2014, n. 38343; Cass. Pen.,

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Sez.IV, 20.10.2022, n. 39615) ha sempre manifestato la propria propensione verso la compatibilità, stabilendo che nei reati colposi l'interesse o vantaggio dell'ente andrebbero valutati con riguardo all'intera fattispecie di reato, non già rispetto all'evento dello stesso. Infatti, mentre nei reati-presupposto dolosi l'evento del reato ben può corrispondere all'interesse dell'ente, non può dirsi altrettanto nei reati-presupposto a base colposa, attesa la contro-volontà che caratterizza questi ultimi ai sensi dell'articolo 43 del Codice penale (*"Elemento psicologico del reato"*).

Si pensi, infatti, ai reati in materia di salute e sicurezza: difficilmente l'evento lesioni o morte del lavoratore può esprimere l'interesse dell'ente o tradursi in un vantaggio per lo stesso.

In questi casi, dunque, l'interesse o vantaggio dovrebbero piuttosto riferirsi alla condotta inosservante delle norme cautelari. Così, l'interesse o vantaggio dell'ente potrebbero ravvisarsi nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nel potenziamento della velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, sacrificando l'adozione di presidi antinfortunistici.

A partire da queste premesse, alcune pronunce giurisprudenziali hanno ravvisato l'interesse nella *«tensione finalistica della condotta illecita dell'autore volta a beneficiare l'ente stesso, in forza di un giudizio ex ante, ossia da riportare al momento della violazione della norma cautelare»* (così Trib. Torino, 10 gennaio 2013). Si ritengono imputabili all'ente solo le condotte consapevoli e volontarie finalizzate a favorire l'ente.

Altra parte della giurisprudenza e della dottrina ha invece inteso anche il criterio dell'interesse in chiave oggettiva, riferendolo alla tendenza obiettiva o esteriormente riconoscibile del reato a realizzare un interesse dell'ente (Trib. Trani, sez. Molfetta, sent. 26 ottobre 2009). Si dovrebbe, dunque, di volta in volta accettare solo se la condotta che ha determinato l'evento del reato sia stata o meno determinata da scelte rientranti oggettivamente nella sfera di interesse dell'ente. Con la conseguenza che in definitiva, rispetto ai reati colposi, il solo criterio davvero idoneo ad individuare un collegamento tra l'agire della persona fisica e la responsabilità dell'ente, sarebbe quello del vantaggio, da valutarsi oggettivamente ed ex post.

Infine, occorre considerare che la responsabilità dell'ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma del tentativo (art. 26, decreto 231), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica (art. 56 c.p.). L'Ente, tuttavia, non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

È importante sottolineare che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove l'autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

5. LE SANZIONI PREVISTE IN CASO DI RESPONSABILITÀ DA REATO

L'accertamento della responsabilità prevista dal D.lgs. 231/2001 espone l'ente a quattro tipologie di sanzioni, di seguito indicate.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo.

Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto, l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

Qualora il reato da cui dipende l'illecito amministrativo dell'ente si sia estinto per prescrizione, il pubblico ministero non potrà procedere con la contestazione dell'illecito amministrativo. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

A. LE SANZIONI PECUNIARIE

Si tratta di sanzioni che vengono sempre applicate qualora il giudice ritenga l'Ente responsabile. La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del D.lgs. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. L'art. 10 si limita a prevedere che il numero di quote non può mai essere inferiore a cento e superiore a mille e che l'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di circa 258 euro a un massimo di circa 1549 euro.

Sulla base di queste coordinate il giudice, accertata la responsabilità dell'ente, determina la sanzione pecuniaria applicabile nel caso concreto.

La determinazione del numero di quote da parte del giudice è commisurata alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, all'attività eventualmente svolta per riparare le conseguenze dell'illecito commesso e per prevenirne altri. L'importo delle singole quote è invece fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, al fine di garantire l'effettività della sanzione.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

B. LA CONFISCA DEL PREZZO O DEL PROFITTO DEL REATO

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni, o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

In via cautelare, può essere disposto il sequestro delle cose che, costituendo prezzo o profitto del reato o loro equivalente monetario, sono suscettibili di confisca.

C. LE SANZIONI INTERDITTIVE

Nei casi previsti dalla legge il giudice penale può applicare le sanzioni interdittive, particolarmente afflittive poiché colpiscono la stessa attività dell'ente.

A tal fine è necessaria anzitutto l'espressa previsione normativa della possibilità di comminare una sanzione interdittiva a seguito della commissione del reato presupposto in concreto realizzato.

Occorre, poi, che il reato dell'apicale abbia procurato all'ente un profitto di rilevante entità, che il reato del sottoposto sia stato determinato o agevolato da gravi carenze organizzative oppure che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono consistere:

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

Le sanzioni interdittive possono trovare applicazione anche in fase cautelare.

Le sanzioni interdittive non si applicano se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente ha riparato le conseguenze del reato. In particolare, a tal fine, occorre che l'ente abbia:

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- i) risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si sia adoperato in tal senso;
- ii) adottato e attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- iii) messo a disposizione il profitto conseguito

D. LA PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA

Infine, se applica sanzioni interdittive, il giudice può anche disporre la pubblicazione della sentenza di condanna: consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Si tratta di una misura capace di recare un grave impatto sull'immagine dell'ente.

6. L'ESIMENTE DA RESPONSABILITÀ DERIVANTE DALL'ADOZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE EX ART. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/2001

L'ente, tuttavia, è destinatario di esimenti della responsabilità se dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato le misure necessarie ad impedire la commissione di reati del tipo di quello realizzato.

In particolare, se il reato è commesso da soggetti apicali, l'ente non è responsabile se dimostra che:

- ha adottato ma anche efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a impedire reati della specie di quello commesso (art. 6, comma 1, lett. a, decreto 231);
- ha istituito un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il quale abbia effettivamente vigilato sull'osservanza dei modelli;
- il reato è stato commesso per fraudolenta elusione dei modelli da parte del soggetto apicale infedele.

Quando il fatto è realizzato da un soggetto sottoposto, la pubblica accusa deve provare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte degli apicali. Questi obblighi non possono ritenersi violati se prima della commissione del reato l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 7, comma 2).

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Tale modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Dunque, l'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero quando intervengono modifiche normative;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Quanto alle caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione, essi ai sensi dell'art. 6 comma 2 devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

Infine, l'art. 6 comma 2 bis, come modificato dal D. Lgs. n. 24/2023, ha introdotto specifiche norme a tutela del dipendente (segnalante) che segnala la commissione di reati-presupposto o la violazione delle regole previste dal Modello di Organizzazione, attraverso il canale di segnalazione interno, il c.d. "Whistleblowing".

7. ULTERIORI RIFERIMENTI PER LA COSTRUZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO IDONEO

Ai requisiti previsti dallo stesso D.lgs. 231/2001, si aggiungono fonti di diversa estrazione che hanno delineato le caratteristiche dei MOG e pertanto costituiscono un sicuro punto di riferimento per le attività di costruzione dello specifico Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In particolare, devono essere richiamati:

- (1) l'art. 30 del D.lgs. 81/2008, il quale introduce una serie di requisiti che vanno ad integrare quelli di cui agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001 per le parti del Modello specificamente finalizzati alla prevenzione dei reati in materia di antinfortunistica e igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro;

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

(2) la giurisprudenza rilevante in materia, la quale, oltre a dettagliare i requisiti di cui sopra, è intervenuta a precisare i requisiti dell'interesse e vantaggio nonché gli elementi di cui tenere conto nella valutazione del rischio ed in particolare la storia dell'ente e l'analisi del contesto socio-economico;

(3) con specifico riferimento alla prevenzione degli illeciti di cui all'art. 416 bis, la giurisprudenza e la prassi disponibili con riferimento al sistema delle misure di prevenzione di cui al D.lgs. 159/2011, c.d. "Codice Antimafia";

(4) Linee Guida di Confindustria (ultima versione 2021), che offre una serie di indicazioni e misure idonee per la costruzione del Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001;

(5) Piano Nazione Anticorruzione dell'ANAC, che fornisce indicazioni e misure per gestire il potenziale rischio di commissione di atti corruttivi o *mal administration*.

SEZIONE II

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: STRUTTURA, FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

1. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI C.I.A.P.I.

Il C.I.A.P.I di Priolo alla luce del quadro normativo descritto nella Sezione I, ha inteso adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 evidenziando i potenziali rischi reati a cui l'Organizzazione è esposta, definendo la relativa strategia di prevenzione.

Il presente Modello 231 è stato strutturato considerando la specifica realtà aziendale di C.I.A.P.I. con la finalità di organizzare la "vita" dell'ente, in modo da garantire la costante attuazione di una strategia di contenimento del rischio reato presupposto che caratterizza, potenzialmente, le attività dell'Ente.

Inoltre, il Modello di C.I.A.P.I. è stato redatto valorizzando il più possibile la sua natura e funzione di strumento di governance e controllo, cercando dunque di creare un documento semplice e "operativo", fortemente indirizzato a fornire ai suoi destinatari principi e regole di comportamento chiari e definiti, coordinati e armonizzati con le Procedure aziendali e il sistema dei controlli interni oggi già vigenti.

Ispirandosi alla più recente giurisprudenza in materia (cfr. Sentenza Cass. Pen. 23401/2022 "Impregilo"), il Modello di C.I.A.P.I. è stato strutturato sia calibrandolo sulle peculiarità organizzative

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

e operative della Società e sugli specifici rischi reato che ne caratterizzano i processi aziendali, individuati e valutati attraverso un risk assessment, sia attuando i più aggiornati e riconosciuti standard di riferimento (Linee Guida di Confindustria 2021, Linee Guida ANAC, Position Papers AODV, spunti offerti dalla giurisprudenza in materia, etc.).

Alla luce di quanto sopra, C.I.A.P.I. ha ritenuto opportuno dotarsi di un sistema strutturato e organico volto a:

- improntare la gestione e l'organizzazione delle attività, in tutte le sue componenti, al principio della prevenzione del rischio-reato e ai criteri di legalità e integrità;
- prevenire e nell'eventualità eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- diffondere la consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse del C.I.A.P.I., di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria ai suoi interessi e al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- proteggere la reputazione ed il valore del C.I.A.P.I., inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nell'Ente;
- garantire e sviluppare la cultura dell'integrità e dell'etica nell'esercizio della libertà di iniziativa economica, della tutela della dignità della persona umana nello svolgimento della propria attività professionale e della sostenibilità socio-ambientale.

Così operando, il Modello agisce su più piani e per la realizzazione di più obiettivi:

- **culturale e formativo:** promuovendo, in uno con il Codice di comportamento e con i Principi generali di comportamento, una politica della legalità;
- **organizzativo:** strutturando la governance e organizzando i processi/aree/attività e la gestione delle risorse finanziarie secondo specifiche regole studiate per il contenimento dei rischi-reato;
- **di controllo:** prevedendo attività di verifica, vigilanza e segnalazione;
- **sanzionario:** adottando un sistema disciplinare che si attiva in caso di violazioni del Modello.

2. FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO

La funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (d'ora in avanti anche MODELLO 231) è definire principi di controllo interno e ad efficacia esterna allo scopo di rendere consapevoli tutti coloro che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi dell'ente del rischio di condotte in contrasto con le finalità di cui al D. Lgs.231/2001 e di prevenirne, conseguentemente, la commissione.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Con l'adozione del Modello, il C.I.A.P.I. intende adempiere puntualmente al Decreto, migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controllo interno e di governance già esistenti.

Il sistema organizzativo derivante dal MODELLO 231 deve essere improntato alla chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto concerne l'attribuzione di responsabilità, di ruoli di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative, nel rispetto della reale articolazione della Società

A tal fine devono essere soddisfatte le esigenze di:

- conoscibilità dei processi decisionali ed operativi
- chiara definizione delle linee di riporto
- formale delimitazione dei ruoli sotto il profilo decisionale ed operativo ed attribuzione dei relativi poteri, con particolare riferimento ai ruoli di interfaccia nei confronti di soggetti esterni (autorità pubbliche, clienti, partner, fornitori)
- previsione di un articolato sistema di controlli interni, con la previsione di flussi qualificati, anche preventivi, verso l'Organismo di Vigilanza e Controllo (d'ora in avanti Odv).

3. STRUTTURA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA UTILIZZATA

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è costituito da una Parte Generale e da più Parti Speciali.

All'interno della Parte Generale è presente:

- una sintetica panoramica del quadro normativo e giurisprudenziale e delle sanzioni previste in caso di accertata responsabilità dell'Ente
- una descrizione delle finalità e dei destinatari del presente Modello
- il sistema dei controlli adottato dall'Ente
- una mappatura dei rischi, con riferimento al catalogo dei reati ex D. Lgs. 231/2001
- la definizione di violazione del Modello e delle sue conseguenze;
- la descrizione del ruolo e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- la disciplina dei flussi informativi e del Whistleblowing;
- le vicende che impongono l'aggiornamento e/o l'integrazione del Modello,
- la disciplina del sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione del Modello;
- la disciplina degli strumenti e degli obblighi di diffusione del Modello e di formazione sullo stesso.

Le Parti Speciali individuano:

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- i processi/le aree/le attività sensibili risultate, sulla base del risk-assessment svolto internamente, potenzialmente esposte a uno o più rischi-reato presupposto;
- le funzioni aziendali coinvolte nello svolgimento delle attività sensibili;
- i singoli rischi-reato a cui le attività sensibili risultano esposte con l'esemplificazione, per ciascun reato, delle possibili modalità di commissione all'interno della realtà aziendale (si veda l'allegato 3);
- i principi generali di comportamento e i protocolli specifici di prevenzione (insieme anche definiti "Protocolli 231"), ossia regole di comportamento (le prime operanti quali principi generali, le seconde di carattere più operative) e controlli posti a presidio delle suddette attività a rischio-reato;
- i flussi informativi specifici verso l'OdV con l'indicazione della funzione segnalante e della modalità e frequenza della segnalazione

La metodologia utilizzata per lo sviluppo del presente Modello è tipica delle attività di risk management con la previsione dei seguenti passaggi:

- viene effettuata un'approfondita analisi del contesto interno ed esterno dell'Organizzazione, sia mediante l'analisi documentale sia mediante sessioni di interviste di approfondimento con i diversi referenti aziendali;
- vengono identificate dai referenti dell'Ente:
 - le aree/processi/attività nell'ambito delle quali è ravvisabile il potenziale rischio di commissione dei reati presupposto contenuti nel catalogo dei reati presupposto ex Decreto legislativo 231 del 2001. A tal fine, assumono rilievo sia le attività il cui esercizio potrebbe astrattamente concretizzare il rischio di commissione dei reati presupposto, sia le aree nell'ambito delle quali sono svolte attività che possono essere strumentali rispetto alla commissione di detti reati;
 - le funzioni preposte allo svolgimento delle attività sensibili;
 - gli strumenti di controllo implementati sui quali viene svolta un'attività di "*gap analysis*" finalizzata ad evidenziare e suggerire l'introduzione di ulteriori azioni di miglioramento al fine di potenziare il livello di prevenzione;
 - identificati presidi di controllo generali e specifici necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto.

Quanto al sistema dei controlli, costituiscono componenti dello stesso:

- il sistema di controlli incrociati tramite segregazione di funzioni;
- la presenza di flussi informativi qualificati, anche preventivi, nei confronti dell'Organismo di vigilanza e controllo;
- la validazione dei processi decisionali o operativi da parte di soggetti esterni all'uopo specificamente incaricati e dotati di specifiche competenze attinenti al contenuto dell'operazione di volta in volta rilevante;

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- l'esistenza di procedure/regolamenti/istruzioni operative formalizzate regolanti le diverse attività

Le attività di analisi e valutazione dei potenziali rischi di commissione dei reati presupposto ai quali le attività dell'Organizzazione è stata svolta dal C.I.A.P.I. utilizzando un criterio quantitativo e qualitativo.

Tale metodologia si è basata su diversi drivers di impatto economico (considerando le sanzioni economiche massime) e probabilità (considerando la storia giudiziaria, la frequenza dell'attività e la sua sensibilità).

Con specifico riferimento all'individuazione delle "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati", il C.I.A.P.I. adotta specifici protocolli dedicati a regolamentare il processo di gestione dei flussi finanziari e i connessi adempimenti contabili.

SEZIONE III

ATTIVITÀ SVOLTE C.I.A.P.I. E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

1. ATTIVITÀ SVOLTE DA C.I.A.P.I.

C.I.A.P.I. è una società *in house* della Regione Siciliana, partecipata al 99% dalla Regione medesima, sorta quale Ente pubblico non economico costituito il 01 gennaio 1964.

L'ente opera in attuazione degli obiettivi, delle direttive e degli indirizzi impartiti dall'Assessorato Regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro - Dipartimento del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento e delle attività formative.

I principali servizi erogati, che negli anni sono stati oggetto di ampliamento, attengono a:

- Progettazione ed erogazione di servizi in ambito formazione, orientamento e politiche attive del Lavoro;
- Aggiornamento, perfezionamento e riqualificazione professionale

La missione istituzionale è rivolta, originariamente, all'attività di formazione, orientamento e alle politiche attive del lavoro in un rapporto integrato con il Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego e dell'Orientamento, dei Servizi e delle attività formative, calibrata al bacino d'utenza e alla luce del contesto geografico di riferimento.

Il C.I.A.P.I. è, dunque, destinatario di affidamenti strategici in linea con le nuove prospettive di sviluppo prioritizzate dalla Regione: ambiente, sociale, interculturalità, percorsi integrati con la scuola,

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

tra cui l'esecuzione dei progetti di creazione dell'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro e di formazione degli Operatori dei Centri per l'Impiego sul programma GOL e sulle politiche attive del lavoro.

Con particolare riferimento alle proposte formative e di orientamento dirette all'inclusione sociale, l'Ente tende alla promozione e realizzazione di interventi nei settori dell'istruzione per l'inserimento lavorativo, dell'adeguamento della formazione con un notevole impatto sulla riorganizzazione del Welfare regionale.

Inoltre, il C.I.A.P.I. eroga servizi di assistenza tecnica al Dipartimento Lavoro nell'ambito del Piano di Attuazione Regionale del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" PON IOG 1 e 2.

Per il funzionamento del C.I.A.P.I., la quota associativa è pari ad un contributo annuo di 51,64 euro.

La partecipazione è riservata esclusivamente a soggetti pubblici o a capitale interamente pubblico, dipendenti, vigilati o controllati dalla Regione Siciliana. Socio maggioritario (99%) è la Regione Sicilia e, a partire dal 02 maggio 2011, l'Istituto Incremento Ippico (oggi Istituto Zooprofilattico) è entrato nella compagine sociale (1%).

Dalla descrizione sopra riportata è possibile sintetizzare le attività svolte e il coinvolgimento di stakeholders, come di seguito:

- Servizi di formazione e orientamento professionale a bando e dietro affidamenti in house della Regione mediante il coinvolgimento di: Fornitori/prestatori di servizi; Enti finanziatori; Enti di formazione accreditata
- Progettazione e sviluppo di Attività in tema di formazione e politiche attive del Lavoro mediante il coinvolgimento di: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali/ANPAL; Committenti; utenza; erogatori di finanziamenti pubblici.

Relativamente al Sistema di controllo interno, ne costituiscono componenti:

- Sistema delle procure e deleghe
- Organigramma e governance
- Sistema informatico ed informativo
- Sistema procedurale
- Formazione e comunicazione

Nel seguito sono riportati i principi generali che orientano e devono orientare il funzionamento, anche ai fini dell'identificazione delle azioni di miglioramento, degli strumenti di controllo adottati da C.I.A.P.I..

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

2. SISTEMA DELLE PROCURE E DELEGHE

Parte fondamentale dell'articolazione organizzativa è costituita dal sistema di procure e deleghe volto a identificare i soggetti responsabili delle attività ed in grado, per i propri ambiti di competenza, di rendere percepibile a terzi esterni la “volontà” della Società.

Sono previsti di conseguenza i seguenti criteri generali: il sistema di deleghe e procure, da intendersi nella loro accezione normativa, deve essere caratterizzato da elementi di certezza, congruità e pertinenza (da valutarsi in relazione all'articolazione dell'Ente ed alle mansioni e competenze della persona) e oggetto di monitoraggio e aggiornamento.

A tali strumenti si affiancherà la definizione di appropriati “livelli di firma” per tutte quelle attività che pur non necessitando di procura o delega possono in ogni caso contemplare la manifestazione all'esterno della volontà della Società.

3. ORGANIGRAMMA E LINEE DI RIPORTO GERARCHICO

Come detto, il C.I.A.P.I. deve essere dotato di un organigramma adeguato alle dimensioni ed alle attività svolte. Nell'allegato organigramma di C.I.A.P.I. sono rappresentate le diverse figure con i relativi ruoli e riporti. L'Ente si impegna ad aggiornare prontamente l'organigramma dove necessario e ad inviarlo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

L'attuale struttura amministrativa dell'Ente è stata definita dal vigente assetto organizzativo, approvato in data 2 marzo 2022 dalle rappresentanze sindacali, alla luce dell'azione di rilancio dell'Ente verso il rafforzamento dell'Assistenza Tecnica, dei servizi di formazione erogati a favore del personale regionale e dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro Regionale.

Gli organi societari, come da Statuto, sono:

- a) L'Assemblea degli Associati
- b) Il Presidente
- c) Il Consiglio di Amministrazione
- d) Il Revisore Unico Straordinario

Con decreto del 10.01.2023 dell'Assessorato regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro - Dipartimento Regionale della famiglia e delle politiche sociali, è stato nominato il Commissario Straordinario, sino ad insediamento del Consiglio di Amministrazione.

Al pari lo Statuto delinea, in maniera dettagliata, le competenze ed i poteri di ciascun organo in elenco.

4. SISTEMA PROCEDURALE

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Il sistema procedurale deve essere tale da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo.

Una particolare efficacia preventiva, per quanto non esclusiva, riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi o attività cruciali di un processo/attività a rischio.

Il corpo procedurale in essere prevede, a titolo esemplificativo:

- Procedure
- Schede Processi
- Istruzioni operative
- Ordini di servizio

Il sistema procedurale attualmente in uso dall'Ente costituisce parte integrante del Manuale delle Procedure, riepilogato nella Matrice di controllo dei processi e nella Matrice delle procedure CAPI allegato al Manuale del sistema di gestione della qualità.

La Società nel quadro dell'efficace attuazione del Modello di organizzazione garantisce l'allineamento tra tali procedure ed i protocolli per la prevenzione degli illeciti.

In particolare, il corpo procedurale contribuisce all'attivazione di un sistema dei controlli su tre livelli:

- un 1° livello di controllo, svolto dall'owner di processo responsabile del controllo e della raccolta dei dati nelle fasi di erogazione del servizio in cui è prevista l'interazione con stakeholders interni ed esterni;
- un 2° livello di controllo, di cui è responsabile la Direzione al fine di valutare la qualità del servizio erogato in considerazione dello stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati
- un 3° livello di controllo, attuato con verifiche ispettive annuali, pianificate dalla Direzione e condotte da personale esterno per valutare la rispondenza delle attività svolte agli obiettivi di qualità prefissati.

5. SISTEMA INFORMATICO ED INFORMATIVO

L'articolazione organizzativa ed il sistema procedurale sopra descritti devono trovare riscontro in un sistema informatico in grado di garantire l'identificazione di chi svolge determinate attività e, dove necessario, la segregazione delle funzioni aziendali. Il sistema informatico pertanto dovrà essere strutturato in modo coerente rispetto ai contenuti del Modello 231 e dei relativi Protocolli per l'efficace attuazione.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

La Società si è dotata di soluzioni software per la gestione degli aspetti di tipo amministrativo/gestionale tramite la presenza di moduli relativi a:

- a. Gestione della documentazione (Protocollazione)
- b. Gestione della Comunicazione interna ed esterna
- c. Gestione e della piattaforma per l'attuazione del programma PAR GOL Sicilia e relativi avvisi.

Tali moduli prevedono l'impostazione di credenziali di autenticazione e profili di autorizzazione personalizzati, anche al fine di garantire la tracciabilità degli accessi e la segregazione di funzioni.

In particolare:

- Il Modulo di gestione della documentazione rende possibile l'attribuzione di un numero di protocollo in ordine progressivo.
- Il Modulo di gestione della comunicazione interna ed esterna finalizzato alla documentazione delle informazioni interne ed esterne, in formato cartaceo e digitale per la conservazione nel tempo dei dati in esse contenuti
- Il Modulo per la gestione e rendicontazione degli avvisi relativi al programma PAR GOL Sicilia è funzionale all'attuazione del programma esecutivo.

6. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Quanto riportato ai punti precedenti in termini di organigramma, linee di riporto e sistema procedurale, vale in modo particolare per la gestione delle risorse finanziarie che, per espressa previsione del D.lgs. 231/2001, devono essere specificamente prese in considerazione dal Modello 231 in quanto potenzialmente in grado di supportare/agevolare la commissione dei reati presupposto (ad esempio mediante la creazione di fondi neri tramite flussi finanziari per operazioni inesistenti o tramite l'attribuzione di benefici economici a soggetti interni o esterni alla società per finalità illecite).

7. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

A supporto delle regole e delle misure di sicurezza previste dal Modello 231, devono essere previsti specifici interventi volti ad innalzare il livello di consapevolezza di tutti i soggetti riferibili alla società o con i quali essa viene in contatto.

In particolare:

- Apposita sezione del sito internet, comprensiva dei riferimenti dell'Organismo di Vigilanza per eventuali segnalazioni
- Comunicazione ai committenti pubblici di rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n.10 e della vigenza del Modello 231

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- Piani formativi specifici concordati con l'Organismo di Vigilanza e preferibilmente alla presenza dello stesso.

SEZIONE IV

ANALISI DEL CONTESTO PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI REATO

La mappatura dei rischi-reato “interna” è finalizzata a rilevare:

1. *La contestabilità in astratto delle condotte*
2. *Eventuali casi pregressi di contestazione delle condotte*
3. *La percezione all'interno dell'Azienda della potenziale esposizione a rischio-reato di tali condotte.*

La mappatura “esterna” è stata effettuata su più livelli, partendo dall’analisi dei dati disponibili con riferimento a:

- A. *Contesto socio-economico e territoriale di riferimento*
- B. *Casi relativi a Società a controllo pubblico/in house operanti nel territorio siciliano*
- C. *Casi relativi a Società a controllo pubblico/in house sul territorio nazionale.*

A tal fine, sono state utilizzate:

- Notizie di cronaca ricercate tramite parole-chiave in internet
- Relazioni delle autorità giudiziarie (es. Tribunali, DDA, Corte dei Conti)

Naturalmente l’Azienda è consapevole del peculiare contesto in cui si trova ad operare, e pertanto adotterà specifiche misure, anche di tipo formativo, finalizzate ad evitare illeciti o anche solo condotte non etiche delle proprie risorse interne e dei consulenti esterni ai fini dell’erogazione dei servizi e delle attività.

L’analisi del contesto esterno in cui opera C.I.A.P.I. porta ad attribuire particolare rilevanza ad eventuali danni erariali nella gestione di erogazioni/finanziamenti pubblici per l’attuazione di programmi e progetti esecutivi.

SEZIONE V

MAPPATURA DEI RISCHI CON RIFERIMENTO AI REATI-PRESUPPOSTO

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Prima di elencare i rischi reato cui C.I.A.P.I. risulta o meno potenzialmente esposta, occorre rilevare come nell'ambito delle Parti Speciali l'individuazione dei singoli rischi non ha tendenzialmente tenuto conto del concetto di "interesse" e di "vantaggio" (salvo nei casi di particolare evidenza), in analogia con le *best practice* in materia, così da adottare un approccio il più estensivo possibile nell'ottica di evitare erronee omissioni o di contenere eccessivamente il campo di applicazione

1. REATI-PRESUPPOSTO NON RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

Trattasi di quei reati-presupposto per i quali, alla luce degli elementi costitutivi delle fattispecie di reato e/o dello status giuridico della Società e/o della tipologia delle attività svolte, il rischio per C.I.A.P.I. non risulta astrattamente configurabile.

Tali reati sono riportati nel seguito, con una sintetica descrizione dei motivi per cui gli stessi sono giudicati non rilevanti:

- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001): lo status giuridico di Società in house sembra escludere le finalità previste in particolare dalla fattispecie di cui all'art. 416 bis, c.p.. Tuttavia, la Società non sottovaluta possibili tentativi di infiltrazione di criminalità organizzata, prevedendo specifici protocolli in relazione alla gestione dei fornitori e del personale
- 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): lo status di Società in house e il minimo utilizzo di denaro contante, uniti alla difficoltà di identificare interesse e vantaggio da tali condotte
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibili con l'attività svolta
- 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): difficoltà nel configurare interesse o vantaggio
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibili con l'attività svolta
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibili incompatibili con l'attività svolta
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF): incompatibili con l'attività svolta
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001): difficoltà nel configurare l'interesse o il vantaggio
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006): difficoltà nel configurare l'interesse o vantaggio

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013): incompatibili con le attività svolte dalla Società
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibile con lo status della Società e le attività svolte
- 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): incompatibile con le attività svolte dalla Società
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001): difficoltà nel configurare interesse o vantaggio
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001): lo status di Società in house e il minimo utilizzo di denaro contante, uniti alla difficoltà di identificare interesse e vantaggio da tali condotte
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001): lo status di Società in house e il minimo utilizzo di denaro contante, uniti alla difficoltà di identificare interesse e vantaggio da tali condotte
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibile con lo status della Società, le attività svolte e difficoltà nel configurare interesse o vantaggio
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001): le fattispecie di reati appartenenti a tale macro-categoria risultano incompatibili con la tipologia di attività svolta
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001): incompatibile con le attività svolte e difficoltà nel configurare interesse o vantaggio
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001): le fattispecie di reati appartenenti a tale macro-categoria non risultano compatibili con lo status di società in house o con la tipologia di attività svolta

2. REATI-PRESUPPOSTO RILEVANTI PER LA SOCIETÀ

Trattasi di quei reati per i quali, in caso di commissione nell'interesse e vantaggio dell'Ente, possono trovare applicazione le sanzioni previste dal D. lgs. 231/2001.

Come anticipato, il Modello di C.I.A.P.I. è stato ideato e strutturato sulla base di una valutazione mirata dei rischi reato presupposto a cui risultano potenzialmente esposti i processi/attività aziendali. È stato così possibile selezionare le attività caratterizzate da un'esposizione al rischio reato presupposto ritenuta astrattamente significativa secondo una misurazione improntata alla prudenza e alla valorizzazione della

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

finalità prevalentemente preventiva e operante in via molto anticipata – rispetto alla concretizzazione del rischio – dell'intero Sistema 231 che C.I.A.P.I. ha adottato.

Nell'ambito delle attività interne di *risk assessment*, C.I.A.P.I. ha mappato e valutato le seguenti categorie di reato presupposto previste dal D. Lgs 231/01 alle quali risulta potenzialmente esposta:

- 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)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001)
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001)
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001)
- 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)
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001)

SEZIONE VI

I DESTINATARI DEL MODELLO ADOTTATO DA C.I.A.P.I. E I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Sono tenuti alla piena osservanza del Modello di C.I.A.P.I., in ogni sua parte:

- a) gli organi sociali;
- b) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di
 - rappresentanza,
 - amministrazione,
 - direzione, ovvero gestione e controllo della Società stessa o di una sua unità organizzativa che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale (soggetti in posizione apicale);
- c) coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei primi
- d) i fornitori, i consulenti, gli esperti esterni e tutte le terze parti che per motivi lavorativi entrano in contatto con la Società.

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Per quanto riguarda l'applicazione del Modello ai fornitori di beni e servizi (di seguito genericamente chiamati "fornitori") dal momento che C.I.A.P.I., nell'ambito della sua attività, intrattiene rapporti con fornitori di beni e servizi, ritiene opportuno disciplinare tali rapporti in modo da presidiare, nei limiti di quanto attuabile da C.I.A.P.I., i rischi eventualmente connessi all'esternalizzazione di determinate attività.

Va peraltro specificato che il rischio di commissione del reato da parte del fornitore di beni e servizi non è direttamente governabile da C.I.A.P.I., poiché – come ovvio – la Società non ha alcun potere di organizzazione e controllo sull'attività del soggetto esterno, potendo la stessa (al più) esercitare un'azione fondata sul rispetto di specifiche statuzioni previste da singole clausole contrattuali imposte da C.I.A.P.I. Per questo l'azienda ha adottato alcuni presidi preventivi (quali uno specifico processo di qualifica e selezione del fornitore fondato su standard qualitativi), nonché – quando possibile in ragione della natura del rapporto e/o della prestazione – la previsione di una verifica qualitativa della prestazione erogata.

I Destinatari - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto di C.I.A.P.I. - sono tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del Modello e del Codice di comportamento e, in generale, a comportarsi sempre secondo criteri di correttezza e trasparenza, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Modello e del Codice di comportamento ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, è fatto divieto ai Destinatari di:

- porre in essere comportamenti costituenti condotte tipiche richiamate dal Decreto, o comunque contrarie ad una qualunque legge in vigore;
- porre in essere comportamenti o interpretazioni non conformi al Decreto, nell'ambito della concreta applicazione di:
 - procedure interne rilevanti ai sensi del Decreto adottate dall'Azienda sotto qualsiasi forma (procedure, regolamenti, ordini di servizio, linee guida ecc.);
 - principi, protocolli e misure preventive individuate nel Modello;
 - prescrizioni contenute nel Codice di comportamento

SEZIONE VII

LE VIOLAZIONI DEL MODELLO ADOTTATO DA C.I.A.PI.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

L'osservanza del Modello da parte di tutti i suoi destinatari è garanzia di legalità all'interno dell'azienda e strumento fondamentale di prevenzione di condotte potenzialmente a rischio reato o comunque non conformi ai principi etici a cui si ispira la società. Proprio per questo, ogni violazione del Modello, indipendentemente dalla contestuale integrazione di un reato e indipendentemente dal coinvolgimento della società ex D.Lgs 231/01, determina l'immediata reazione di C.I.A.P.I. che interverrà:

- attivando il procedimento disciplinare, ed eventualmente sanzionando, attraverso le regole descritte nel proseguo del presente documento, il responsabile della violazione;
- modificando e integrando, su impulso dell'OdV, il Modello (in tutte le sue componenti) qualora la violazione abbia evidenziato carenze nei Protocolli 231.

In questo contesto, costituisce dunque violazione del Modello ogni comportamento, posto in essere da uno o più destinatari del Modello, che sia non conforme:

- ai Principi generali di comportamento contenuti nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- alle Procedure aziendali specificamente richiamate, quali Protocolli specifici di prevenzione, nelle Parti Speciali;
- alle regole che disciplinano i flussi informativi verso l'OdV e il canale di segnalazione c.d. Whistleblowing.

L'intervento di C.I.A.P.I. in caso di violazione è tanto più efficace quanto più tempestiva sarà l'emersione della violazione del Modello. A tal fine, come prescritto nel dettaglio nel paragrafo dedicato ai flussi informativi verso l'OdV (a cui si rinvia), è essenziale che chiunque assista o venga a conoscenza di una violazione del Modello segnali tempestivamente l'accaduto secondo quanto prescritto dalle procedure aziendali.

Si ritiene utile specificare che C.I.A.P.I. ha preferito adottare una definizione di "violazione del Modello" volutamente molto precisa e ben delimitata, ispirata ai principi di determinatezza e tassatività, anziché ripiegare su clausole più generali. Ciò in quanto, nella prospettiva di dare al sistema 231 della Società la massima efficienza, immediatezza ed efficacia, si ritiene che la sopra indicata definizione consenta di limitare il più possibile pericolosi spazi di discrezionalità e incertezza in sede di adeguamento della propria condotta al Modello, di segnalazione all'OdV di possibili violazioni, di attivazione dell'OdV e di instaurazione del procedimento disciplinare.

Allo stesso modo, la scelta di includere nel concetto di "violazione del Modello" le procedure aziendali espressamente richiamate nella Parte Speciale (evitando dunque un rinvio generico a tutte le procedure aziendali) contribuisce a creare un Modello 231 dai confini normativi certi.

Nella medesima prospettiva, è opportuno specificare che il concetto di violazione va inteso e applicato in senso necessariamente sostanziale e non formale; ciò significa che l'OdV potrebbe ritenere non

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

integrante una violazione del Modello quella infrazione caratterizzata da una non conformità meramente formale, episodica e senza alcun impatto sul funzionamento e l'efficacia del Modello e la sua capacità di mitigazione dei rischi reato.

SEZIONE VIII

LE MODIFICHE E L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO E DELLE CONNESSE PROCEDURE

L'Organo Direttivo di C.I.A.P.I. è responsabile dell'adozione e della modifica del Modello sia autonomamente sia su eventuale impulso dell'OdV.

In particolare, andranno sempre valutati, e nel caso adottati, eventuali interventi correttivi o integrativi sul Modello quando:

- a) emergono violazioni o elusioni dei Protocolli 231 che ne mettano in luce l'inidoneità, la carenza o l'inefficacia rispetto al ruolo di mitigazione e contenimento del rischio reato che essi si prefiggono;
- b) intervengono modifiche normative che impattano sul D. Lgs 231/01 o sui reati presupposto;
- c) intervengono rilevanti modifiche organizzative e/o del modello di governance all'interno di C.I.A.P.I.;
- d) emergono indagini penali per reati presupposto o per illeciti amministrativi a carico di suoi esponenti e/o della Società;
- e) interviene una modifica sostanziale nell'organigramma (come, ad esempio, un turn over rilevante del personale o la sostituzione di funzioni apicali) che potrebbe comportare alcuni interventi sui processi aziendali regolati dal Modello;
- f) intervengono modifiche alle Procedure o ai presidi scritti richiamati dal Modello 231 (che dunque ne costituiscono parte integrante, come specificato).

Il monitoraggio costante sull'emersione di una delle vicende potenzialmente modificate dell'organizzazione societaria e dei processi aziendali sopra elencate è attuato mediante un flusso informativo *ad hoc*, a cura degli Organi direttivi del C.I.A.P.I. e dei referenti aziendali del processo interessato dalla modifica, all'OdV.

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

SEZIONE IX

IL MODELLO NELL'AMBITO DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO DI C.I.A.P.I.

Il Sistema 231 di C.I.A.P.I. si inserisce all'interno del più ampio sistema dei controlli interni della società, sopra delineato, nelle sue molteplici aree di operatività e con la partecipazione di differenti funzioni di controllo (controlli in materia contabile affidati al Revisore Unico, controlli in ambito corruzione affidati all'RPCT, controlli in materia di salute e sicurezza affidati al RSSP, etc.).

C.I.A.P.I. ritiene dunque essenziale creare un coordinamento costante tra le differenti funzioni di controllo e l'Organismo di Vigilanza, così da consentire una condivisione dei risultati dell'attività di controllo svolta da altre Funzioni e riferite a processi rientranti nell'ambito operativo del Modello 231, così di fatto estendendo (anche in termini di efficienza) il perimetro dei controlli dell'OdV.

In questa prospettiva, è previsto che l'OdV riferisca almeno annualmente per il tramite di una relazione scritta all'Organo Direttivo e agli ulteriori Organi di controllo dell'Azienda sull'esito delle attività di verifica e controllo.

SEZIONE X

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Premessa

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un Organismo di vigilanza e controllo (in breve ODV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e di curarne l'aggiornamento.

L'ODV può essere monocratico o collegiale. I componenti dell'ODV vengono nominati dall'Organo Dirigente della Società che, in caso di composizione collegiale, ne nomina anche il Presidente.

In ragione della dimensione e dell'organizzazione di C.I.A.P.I., l'Ente affida l'incarico ad un organismo monocratico.

È compito dell'ODV, anche avvalendosi del personale della Società in ragione delle competenze necessarie:

- a) verificare il rispetto delle prescrizioni previste dal Modello 231 e dalle procedure, basandosi su un'analisi dei potenziali rischi-reato previsti dal D.lgs. 231/2001, strutturata in conformità ai processi aziendali coinvolti ed alle procedure attivate per la gestione del modello di organizzazione;

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- b) garantire nel tempo l'efficacia del Modello 231 avendo cura di segnalare tempestivamente all'Organo Dirigente tutti gli aggiornamenti che risultassero necessari a seguito delle attività ispettive svolte in azienda, di significative variazioni organizzative, di modificazioni legislative ed in generale di qualunque avvenimento che ne suggerisca un aggiornamento;
- c) garantire all'interno dell'organizzazione la necessaria consapevolezza sui principi adottati, attraverso l'organizzazione di sessioni di formazione ed altri idonei strumenti di comunicazione;
- d) segnalare le eventuali azioni correttive necessarie sulle procedure adottate, sui processi e sull'organizzazione posta a presidio di essi, alla luce dei risultati degli audit effettuati;
- e) ricevere le segnalazioni relative a violazioni o potenziali violazioni alle procedure, e proporre i provvedimenti disciplinari nei confronti degli eventuali responsabili;
- f) relazionare l'Organo Dirigente sull'attività svolta, e sui programmi che intende adottare nel futuro;
- g) ricevere segnalazioni in ordine all'adozione di determinati atti o modalità operative quando previsto dal Modello 231 (c.d. flussi informativi qualificati).

A tal fine dovranno essere portati a sua conoscenza

- Il presente Modello 231 in versione integrale, comprensivo degli Allegati in esso richiamati e di tutta la documentazione realizzata a supporto del Modello 231 stesso, che riassume le procedure seguite per l'analisi e l'individuazione dei processi sensibili
- il sistema delle deleghe adottato
- il Codice Etico di Comportamento e qualsiasi altra documentazione relativa all'operatività aziendale rilevante ai fini dell'applicazione del seguente modello.

Requisiti di professionalità, onorabilità, autonomia e continuità d'azione

Professionalità: in considerazione della specificità dei compiti dell'ODV, i contenuti professionali che tale funzione richiede, presuppongono una conoscenza dei processi aziendali, con specifiche conoscenze degli strumenti di gestione, ivi inclusi gli strumenti informatici a supporto delle attività operative della struttura. È richiesta dunque una specifica e documentabile conoscenza ed esperienza pregressa nell'applicazione del D.lgs. 231/2001.

Onorabilità: Dovrà essere garantita l'assenza di qualunque tipo di conflitto d'interessi e di relazioni di parentela con i componenti degli altri organi sociali. All'ODV non dovranno essere assegnati responsabilità e compiti operativi.

 C.I.A.P.I. <small>Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</small>	<p style="text-align: center;">Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa</p> <p style="text-align: center;">MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Non può essere nominato ODV qualsiasi soggetto che sia indagato o sia stato condannato, anche con sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabile, per uno dei reati-presupposto previsti dal D.lgs. 231/2001.

Autonomia: L'ODV riferisce all'Organo Dirigente e dispone, per lo svolgimento del compito ad esso attribuito, di autonomia e libertà di spesa nei limiti delle risorse ad esso destinate tramite ricorso alle risorse finanziarie messe a disposizione del CdA e destinate a finalità coerenti con lo svolgimento dei propri compiti; inoltre, qualora ne rilevi la necessità, potrà ricorrere a consulenti e specialisti anche esterni. L'ODV inoltre ha diritto di accedere ad ogni informazione e dato aziendale ritenuto utile per lo svolgimento dei propri compiti.

Nomina, revoca e durata dell'incarico: L'ODV è nominato dall'Organo Dirigente e rimane in carica come da atto dell'organo direttivo, il quale, in sede di nomina dell'ODV, in casi straordinari e con provvedimento motivato, di circoscrivere la durata temporale dell'incarico tenuto conto del rispetto del principio di autonomia dell'ODV.

L'ODV è revocato qualora non sussistano più i requisiti di onorabilità, professionalità ed autonomia indicati nel presente regolamento o a seguito di dimissioni.

Modalità di programmazione e svolgimento delle attività dell'ODV

L'ODV stilerà con regolare cadenza un programma di vigilanza al fine di pianificare le seguenti attività:

- **Verifiche e controlli generici:** in conformità con i requisiti del Modello 231, l'ODV effettua verifiche e controlli periodici volti ad accertare: (i) la diffusione del MOG e la sua effettiva conoscenza da parte dei destinatari; (ii) la corretta e puntuale trasmissione dei flussi informativi contenuti nel MOG e nelle procedure aziendali anche con controlli a campione; (iii) riunioni periodiche con le diverse funzioni aziendali; (iv) riunioni periodiche con gli altri Organi di controllo e la Direzione dell'Organizzazione. L'audit prevede la raccolta delle informazioni relative alle attività in corso ed a quelle previste, verifica se le attività oggetto dei processi aziendali possano determinare potenziali comportamenti a rischio dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 ed in caso affermativo, verifica che esistano presidi e se gli stessi siano adeguati. Verifica, inoltre, che le procedure che compongono il Modello 231 siano conosciute e rispettate. Al termine dell'attività di Audit redige una relazione, nella quale sono evidenziate le eventuali carenze e le relative azioni correttive necessarie per adeguarsi al Modello.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

- **Verifiche specifiche:** svolgimento di controlli specifici nelle aree sensibili relativamente ai reati contro la P.A., reato societari, reati informatici, reati in ambito salute e sicurezza.
- **Reporting:** l'ODV invia all'Organo Dirigente relazioni trimestrali contenenti il resoconto delle attività svolte e la programmazione delle attività successive. L'ODV deve naturalmente essere disponibile in via continuativa per riportare su richiesta all'Organo Dirigente.
- **Formazione:** verifica della pianificazione delle attività di formazione mediante confronti con l'azienda.
- **Implementazione di procedure:** pianificazione di eventuale implementazione di procedure aziendali specifiche.
- **Aggiornamento del Modello:** segnalazione circa la necessità di aggiornamento del Modello

Compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e Controllo

Stante le responsabilità civili e penali gravanti sull'ODV per l'eventuale commissione di illeciti e per l'omessa vigilanza sulla corretta attuazione del modello di organizzazione, dovranno essere previsti dall'Organo Dirigente compensi congrui con riferimento a parametri oggettivi quali ad esempio i compensi di altri organi di controllo.

Procedure per la segnalazione delle violazioni del modello ed alla consumazione di reati.

Compito dell'ODV è rendere visibile:

- le attività da esso svolte
- la possibilità di effettuare segnalazioni di notizie rilevanti relative alla vita dell'ente, alle violazioni del Modello ed alla consumazione di reati.

Tale possibilità costituisce un potere e (in alcuni casi) un dovere in capo a tali soggetti, fonte di responsabilità per gli stessi in caso di violazione (con eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Modello).

In particolare, l'ODV cura che negli interventi di informazione e formazione vengano esplicitate le linee di comunicazione con lo stesso Organismo di Vigilanza.

Segnalazioni circa la violazione del Modello 231

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLO G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Le segnalazioni relative alla eventuale violazione del Modello 231 e/o tentata o commessa condotta di reato presupposto 231 dovranno avere forma scritta e potranno anche essere anonime, formalizzate mediante lo strumento Whistleblowing meglio dettagliato nella procedura dedicata e allegata al presente Modello.

In ogni caso l'ODV, coinvolto nella gestione delle segnalazioni 231 dall'RPCT (nominato da C.I.A.P.I., in linea con le previsioni normative, quale responsabile per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing), deve agire in modo da garantire la riservatezza del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dei soggetti accusati erroneamente o in mala fede) e la protezione contro qualsiasi forma di ritorsione.

In riferimento alle segnalazioni pervenute, l'ODV valuterà le azioni da intraprendere, anche tramite contraddittorio (pur nel rispetto della già ricordata riservatezza). L'ODV esplicita per iscritto le sue decisioni, anche in caso di valutazione negativa sulla necessità di procedere ad una inchiesta interna.

Segnalazioni ufficiali

Fatti salvi i flussi di informazioni previsti dal Modello 231, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'ODV le notizie relative a:

- provvedimenti o notizie di reato provenienti da pubbliche autorità relative allo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati-presupposto previsti dal D.lgs.231/2001;
- richieste di assistenza legale da parte di dipendenti relativamente ad un procedimento giudiziario per i reati-presupposto previsti dal D.lgs.231/2001;
- rapporti interni dai quali emergano criticità rispetto all'osservanza del Modello 231;
- avvio di procedimenti disciplinari relativi alla violazione delle procedure di cui al presente Modello 231.

Deve essere prevista la conservazione di tutti i documenti relativi all'attività dell'ODV per un periodo di almeno dieci anni, con la creazione di un protocollo dei documenti in entrata ed in uscita.

Devono essere previste norme specifiche a salvaguardia della conservazione e della riservatezza dei documenti, con particolare riferimento alle segnalazioni relative a violazioni del modello (a salvaguardia di chi segnala e dei soggetti eventualmente coinvolti).

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

SEZIONE XI IL WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 ha recepito nel nostro paese la Direttiva (UE) 2019/1937 introducendo la nuova disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato (e dell'amministrazione pubblica), di cui siano venute conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

In tale contesto normativo, C.I.A.P.I. ha adottato il proprio sistema di gestione delle segnalazioni e una procedura/policy per le segnalazioni (allegato 5) che costituisce parte integrante del Modello 231, finalizzata a disciplinare il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

Nel dettaglio la menzionata procedura:

- prevede un canale di segnalazione interno, raggiungibile dal sito internet di C.I.A.P.I., tramite il quale è possibile presentare denunce di violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, del Codice di comportamento, del Modello 231;
- garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione stessa e della relativa documentazione;
- prevede adeguate misure di protezione nei confronti di chi segnala tramite il canale interno, tramite il canale esterno nonché tramite il canale della divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nonché di altri soggetti collegati alla segnalazione individuati dalla normativa (es. facilitatori, colleghi);
- vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua una segnalazione tramite il canale interno, tramite divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile nonché di altri soggetti collegati alla segnalazione individuati dalla normativa (es. facilitatori, colleghi).

C.I.A.P.I., in linea con le previsioni normative, ha nominato responsabile della gestione operativa delle segnalazioni il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e le segnalazioni potranno essere trasmesse attraverso il canale interno costituito dalla piattaforma "Whistleblowing PA" raggiungibile dal sito internet di C.I.A.P.I., in grado di garantire la riservatezza dei dati trattati e relativi al segnalante, segnalato e contenuto della segnalazione.

Per ulteriori approfondimenti rispetto a quanto illustrato nel presente paragrafo si rimanda alla Procedura Whistleblowing allegata al presente Modello di Organizzazione Gestione e controllo (ALL. n. 5).

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

SEZIONE XII

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, gli articoli 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lettera b), del Decreto prevedono che i Modelli di organizzazione e gestione devono “introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

La definizione del sistema sanzionatorio è improntata al principio di proporzionalità tra la violazione e la sanzione da irrogare, secondo un criterio di gradualità della sanzione in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Ai fini del presente sistema sanzionatorio e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice di Comportamento.

L'apparato disciplinare e sanzionatorio di C.I.A.P.I. opera nel quadro delle previsioni di cui al Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n. 10 e al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della Legge Regionale 15 maggio 2000, n. 10.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti:

- Le violazioni di procedure e istruzioni operative interne - a titolo esemplificativo e non esaustivo: gestione dei documenti, qualifica del personale esterno, controllo della fornitura, progettazione esecutiva - prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dal rimprovero verbale);
- Le violazioni delle procedure relative ad obblighi di segnalazione o di instaurazione di flussi qualificati all'Organismo di Vigilanza e controllo prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dall'ammonizione scritta);
- Le violazioni delle procedure relative ad obblighi di verifica e controllo ex post prevedono l'applicazione graduale delle sanzioni codificate (a partire dall'ammonizione scritta);
- La commissione di reati presupposto che importino potenzialmente una richiesta di applicazione alla Società delle sanzioni previste dal D.lgs.231/2001, determina l'adozione di provvedimenti volti ad eliminare il pericolo di reiterazione delle condotte costituenti il reato contestato ed in particolare:
 - a) l'adozione di un sistema rafforzato di monitoraggio dell'attività svolta dal lavoratore

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

b) la destinazione del lavoratore ad altra attività non soggetta al medesimo rischio

c) la sospensione immediata a tempo indeterminato

Tale ultimo provvedimento può essere adottato solo quando i precedenti non possano essere posti in essere ovvero non possano avere efficacia alcuna.

L'avvenuta condanna comporta la sanzione del licenziamento.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, sono applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla storia dello stesso e ad eventuali precedenti;
- alle mansioni e alla posizione rivestite;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

La presente disciplina del sistema disciplinare deve essere pubblicata e resa nota a tutti i suoi destinatari, anche mediante affissione in zone frequentate e visibili.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'eventuale irrogazione delle sanzioni, sono di competenza dell'Organo Dirigente, eventualmente sentito l'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazione del Modello da parte del presidente del Consiglio di Amministrazione di C.I.A.P.I., le misure più idonee previste dalla legge sono costituite dalla revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o la revoca della carica o dell'incarico attribuito, tenuto conto della gravità e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Quanto agli Amministratori, l'Organismo di vigilanza e controllo in funzione di monitoraggio segnala eventuali violazioni agli organi societari.

La conseguenza di tale segnalazione è sempre la convocazione del Consiglio di Amministrazione. In caso di coinvolgimento degli Amministratori si procede alla convocazione dell'Assemblea dei Soci, la quale indica le misure idonee e le eventuali sanzioni.

Quanto ai consulenti o ai soggetti in rapporto libero professionale, essi firmano apposita clausola in ambito 231, fatta salva la possibilità di C.I.A.P.I. di richiedere il risarcimento di eventuali danni provocati alla Società.

Deve essere verificata e comprovata per iscritto o con modalità equivalenti secondo i principi giuslavoristici la conoscenza di quanto sopra riportato.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

SEZIONE XIII

LA COMUNICAZIONE E LA FORMAZIONE

C.I.A.P.I. considera la diffusione capillare del Modello 231 e la formazione del personale sui suoi contenuti un elemento essenziale del funzionamento complessivo e dell'efficacia del Modello 231.

A tal fine, l'Azienda ritiene necessario adottare specifici strumenti che consentano il perseguitamento di tale obiettivo e il monitoraggio costante sull'effettività dell'attività di diffusione e di formazione.

In particolare:

- l'Ufficio Gestione del personale dell'Area Risorse Umane è responsabile:
 - di consegnare ad ogni neoassunto il Modello 231 (cartaceo o il link di presa visione);
 - di raccogliere l'attestazione del neoassunto della effettiva ricezione del Modello e delle informazioni di cui al punto precedente;
 - di gestire operativamente – contestualmente all'ingresso in azienda – una prima formazione sui contenuti del Modello e sui flussi informativi all'OdV nonché sulla disciplina del Whistleblowing;
 - di alimentare un file di riepilogo che tracci sia l'effettiva consegna del Modello a tutti i destinatari dello stesso, sia la connessa formazione 231 a cui ogni destinatario ha partecipato;
 - di gestire operativamente un Piano annuale della formazione.

L'attività di formazione sul Modello 231 può essere svolta sia dall'OdV sia con modalità e soggetti diversi su decisione di C.I.A.P.I.. La formazione deve affrontare quantomeno i seguenti elementi essenziali:

- principi normativi generali in ambito 231;
- contenuti, struttura e finalità del Modello 231 di C.I.A.P.I.;
- analisi specifica dei protocolli 231 dedicati agli esponenti che partecipano alla formazione (dunque con la previsione di sessioni specifiche per categorie di destinatari);
- oggetto e funzionamento dei flussi informativi verso l'OdV e del flusso Whistleblowing.

 <p>C.I.A.P.I. Centro Interazionale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</p>	<p>Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001</p>	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Parte Speciale

Premessa alla Parte Speciale

La Parte Speciale del Modello 231 di C.I.A.P.I. persegue lo scopo di individuare le regole di organizzazione, gestione e controllo che devono guidare la Società e tutti i Destinatari del Modello nello svolgimento delle attività nell’ambito delle quali potrebbero, in ipotesi, essere commessi i reati presupposto di cui al D.Lgs 231/01; ciò avviene, in particolare, attraverso la previsione, per ciascuna attività sensibile specifica di cui si compongono i processi aziendali, di Principi generali di comportamento e di Protocolli specifici di prevenzione (nell’insieme definiti “Protocolli 231”).

Oltre ai singoli Protocolli 231 previsti nelle Parti Speciali, l’attività aziendale deve in ogni modo essere sempre organizzata sulla base delle seguenti Regole Fondamentali, applicabili trasversalmente ad ogni processo aziendale, in quanto idonee a fornire i primi presidi strutturali nella prevenzione del rischio reato:

- **Attribuzione formale delle responsabilità:** tutti coloro che, all’interno della Società, ricoprono o comunque svolgono un ruolo decisionale/di rappresentanza/di responsabilità in relazione ad uno o più processi aziendali regolati dalle Parti Speciali, devono essere formalmente individuati come tali all’interno dell’Organigramma aziendale che ne definisce con chiarezza la funzione ed il perimetro operativo;
- **Poteri di firma e i poteri autorizzativi interni:** i poteri interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, con le competenze e con una chiara indicazione dei limiti di spesa, senza possibilità di deroga;
- **Segregazione delle funzioni:** deve essere garantita separazione tra i responsabili di ogni fase rilevante di cui si compone ciascun processo aziendale esposto a rischio reato, con la partecipazione minima ad ogni processo di almeno due funzioni differenti che devono intervenire in fasi separate e consecutive.
- **Trasparenza e tracciabilità:** nel rispetto del principio generale di verificabilità, lo svolgimento di ogni processo deve risultare tracciabile, sia in termini di archiviazione documentale, sia a livello di sistemi informativi;
- **Individuazione, nell’ambito di ciascuna area a rischio, delle Funzioni coinvolte e dei responsabili di processo (c.d. process owners):** le Parti Speciali individuano tutte le Funzioni coinvolte (ossia tutti coloro che operano nell’ambito di un’attività aziendale esposta a rischio reato) e i singoli responsabili dell’intero processo o di una sua fase (ossia coloro che vigilano sul rispetto e sul funzionamento dei Protocolli ad esso applicabili, riferendone all’OdV secondo la disciplina dei Flussi Informativi verso l’OdV a cui si rinvia).

C.I.A.P.I.  <small>Centro Interaziendale Addestramento Professionale Integrato PRIOLI G.-SR</small>	Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001	MOG C.I.A.P.I. - PARTE GENERALE	
		Rev.	Data
		00	15/09/2025

Considerata la trasversalità delle suddette regole, queste vanno intese a fondamento di ciascun processo/area/attività aziendale regolato dalla Parte Speciale, anche se non richiamate o ripetute nell'elencazione dei singoli Protocolli.