

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex D.Lgs. n. 231/2001 -PTPCT

*Modello integrato con i requisiti della
L.190/2012 e del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.*

MOG – Parte Generale

INDICE DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Approvazione	Natura delle modifiche
Numero 00	20.02.2023	C.d.A	Adozione
Numero 01	20.11.2023	C.d.A	Aggiornamento cap.VII

Sommario

<i>I Il Decreto Legislativo n. 231/2001: ambito normativo di riferimento e profili di interazione con la l. 190/2012</i>	5
I.1 Il modello di responsabilità da reato dell'ente	5
I.2 Esonero da responsabilità in relazione ai soggetti del reato	5
I.3 Reati previsti dal D.lgs. 231/001	7
I.4 Le sanzioni applicabili	9
I.5 Reati previsti dal D.lgs. 231/001 e dalla L. 190/2012	10
I.6 Il coordinamento tra il Modello organizzativo di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 ed i Piani di Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012 per le società in controllo pubblico	11
<i>II L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 e la compliance con la L. 190/2012</i>	13
II.1 Obiettivi Perseguiti da ABF	13
II.2 Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo	13
II.3 Struttura del Modello: parte generale e parti speciali	14
II.4 Il contenuto del Modello organizzativo	15
<i>III La struttura organizzativa di ABF</i>	16
III.1 Descrizione della mission aziendale	16
III.2 La governance aziendale	17
<i>IV Comunicazione e formazione</i>	19
IV.1 Comunicazione	19
IV.2 Formazione ex D.lgs. 231/01	19
<i>V Organismo di Vigilanza</i>	21
V.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza	21
V.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza	22
<i>VI Gestione dei flussi informativi e Trasparenza</i>	24
VI.1 Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza	24
VI.2 Reporting dell'Organismo di vigilanza al C.d.A.	24
VI.3 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza	25
<i>VII La disciplina del "Whistleblowing"</i>	28
VII.1 Il contenuto delle segnalazioni	28
VII.2 Verifica della fondatezza della segnalazione	30

VII.3 Tutela del Whistleblower _____	30
VIII Sistema disciplinare _____	32
VIII.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti _____	32
VIII.2 Misure nei confronti di Amministratori e Soci _____	33
VIII.3 Misure nei confronti di soggetti esterni, quali collaboratori esterni, fornitori e partner__	33
IX Riesame, Modifiche e aggiornamento del Modello D.lgs. 231/2001 _____	37

I Il Decreto Legislativo n. 231/2001: ambito normativo di riferimento e profili di interazione con la l. 190/2012

I.1 Il modello di responsabilità da reato dell'ente

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”. Per la prima volta nell’ordinamento italiano è stata introdotta la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da soggetti, persone fisiche, che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Questa responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che materialmente ha realizzato il fatto.

Destinatari del Decreto sono: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni anche prive di personalità giuridica; gli enti pubblici economici; gli enti privati concessionari di un pubblico servizio.

Per quanto riguarda il criterio oggettivo di imputazione del reato all’ente, la responsabilità della persona giuridica sorge in dipendenza della realizzazione di alcuni reati, da parte di taluni soggetti individuati nel Decreto, nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo. Il novero dei reati-presupposto, contenuto nel testo originario del Decreto, è stato progressivamente ampliato.

Tale responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinati tipi di reati da parte di soggetti legati a vario titolo all’ente e solo nell’ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell’interesse o a vantaggio di esso; quindi, non solo quando il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l’ente, ma anche nell’ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto-reato trovi ragione nell’interesse dell’ente.

I.2 Esonero da responsabilità in relazione ai soggetti del reato

L’art. 6 del Decreto in questione contempla l’esonero dell’ente da responsabilità se si dimostra, prima della commissione del fatto, che si verificano determinate condizioni diverse in base alla posizione ricoperta dai soggetti responsabili:

A) SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

L'ente deve provare:

- di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali previsti;
- di aver affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che le persone che hanno commesso il reato lo abbiano fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo a ciò preposto.

B) SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

L'ente deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi. L'ente infatti sarebbe responsabile qualora la commissione del reato fosse resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e di vigilanza; inosservanza che è esclusa quando si verifica la condizione di un modello efficacemente attuato.

L'efficacia del modello deve essere garantita attraverso:

- la verifica costante della sua corretta applicazione;
- l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tal fine l'ente deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza e di Controllo, dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo idoneo a verificare il funzionamento, l'attuazione ed il rispetto da parte dei destinatari del modello.

La responsabilità sussiste comunque quando:

- i. l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- ii. il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

Il Decreto prevede inoltre le seguenti fasi:

- ✓ individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- ✓ prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- ✓ individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- ✓ prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

Lo stesso Decreto prevede che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria che, di concerto con i Ministeri competenti, possono formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

È altresì previsto che negli Enti di piccole dimensioni il compito di vigilare possa essere svolto direttamente dall'Organo dirigente.

Il modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato mediante l'adozione di procedure dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi.

I.3 Reati previsti dal D.lgs. 231/001

Nella sezione III del D.lgs. n. 231/2001 recante "responsabilità amministrativa da reato" dall'art. 24 all'art. 25-duodevicesies sono elencate le fattispecie di reato. In particolare:

ARTICOLO	ARGOMENTO	RIFERIMENTO NORMATIVO
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico	Artt. 316-bis, 316-ter, 640, comma 2, n. 1, 640-bis e 640-ter c.p.
Art. 24-bis	i delitti informatici e trattamento illecito di dati	Artt. 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies c.p.
Art. 24-ter	i delitti di criminalità organizzata	Artt. 416, sesto comma, 416-bis, 416-ter e 630 c.p.
Art. 25	Concussione, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione	Artt. 318, 319, 319-ter comma 1, 321, 322 comma 1 e 3 c.p.
Art. 25-bis	La falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e	Artt. 435, 454, 455, 457, 459, 460, 461, 464, 473 e 474 c.p.

	in strumenti o segni di riconoscimento	
Art. 25-bis.1	I delitti contro l'industria e il commercio	Artt. 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater c.p.
Art. 25-ter	I reati societari	Artt. 2621, 2622 primo e terzo comma, 2623 primo e secondo comma, 2624 primo e secondo comma, 2625 secondo comma, 2626, 2632 c.c.
Art. 25-quater	I delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e delitti contro la personalità individuale	Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7
Art. 25-quater.1	I delitti derivanti da pratiche di mutilazione femminile	Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003, n. 7
Art. 25-quinquies	I delitti contro la personalità individuale	Artt. 600, 600-bis, primo comma, 600-ter, 600- quater ¹ e 600-quinquies c.p.
Art. 25-sexies	i reati di abuso di mercato	Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005, n. 62 - Legge comunitaria 2004
Art. 25-septies	I reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro	Artt. 589, 590 c.p.
Art. 25-octies	Ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio	Artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter ¹
Art. 25-octies.1	I delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), <u>D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184.</u>
Art. 25-novies	I delitti in materi di violazione del diritto d'autore	Artt. 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies della legge 22 aprile 1941, n. 633
Art. 25-decies	L'induzione a non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni	Art. 377- bis c.p.

	mendaci all'Autorità Giudiziaria	
Art. 25-undecies	I reati in materia ambientale	Artt. 727-bis e 733-bis, D.Lgs. n. 152/2006 codice dell'ambiente
Art. 25-duodecies	I reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Articolo aggiunto dal comma 1 dell'art. 2, <u>D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109.</u>
Art. 25-terdecies	I reati di razzismo e xenofobi	Articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654
Art. 25-quaterdecies	I reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa e giochi d'azzardo esercitati attraverso apparecchi vietati	Articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401
Art.25 quinquesdecies	I reati tributari	Decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando	D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale	Articolo inserito dall' <i>art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22</i> , a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall' <i>art. 7, comma 1, della medesima legge n. 22/2022</i>
Art. 25-duodevicies	Il reato di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici	Articolo inserito dall' <i>art. 3, comma 1, L. n. 22 del 9 marzo 2022</i>

I.4 Le sanzioni applicabili

Le sanzioni previste dal D.lgs. n. 231/2001 si distinguono in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca del prezzo o prodotto del reato;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria si applica sempre nel caso in cui sia accertata la responsabilità amministrativa da reato. Il quantum della sanzione pecuniaria è basato:

- per quanto riguarda il numero delle quote (da un minimo di 100 a un massimo di 1000): dalla gravità del fatto, dal grado di responsabilità dell'ente nonché all'attività svolta per eliminare o attenuare la commissione di ulteriori illeciti (v. art. 11);

- per l'importo unitario della singola quota (da un minimo di 258 € a un massimo di 1.549 €): sulle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive (artt. 9 e 13) sono state predisposte perché in grado di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività dell'ente. Affinché possano essere irrogate però, è necessaria la loro espressa previsione in relazione alle singole tipologie di reato, nonché una particolare gravità del fatto, fondata sul disvalore dell'illecito amministrativo, ovvero sulla "pericolosità" dell'ente stesso che, in presenza di una reiterazione degli illeciti, ha dimostrato di essere insensibile alle sanzioni pecuniarie (art. 13).

In particolare, le sanzioni interdittive, (art. 9 comma secondo) sono:

- l'interdizione dell'esercizio dell'attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nel caso in cui sussistano i presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, il Giudice ne dispone il commissariamento ogni qual volta:

- l'ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità, la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- ovvero l'interruzione dell'attività dell'ente possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione territoriale, in caso di enti di rilevanti dimensioni.

Il tenore affittivo di questo apparato sanzionatorio è ulteriormente accresciuto dalla possibilità, prevista per le sanzioni interdittive e per il c.d. commissariamento, di anticiparne l'applicazione, se pur solo provvisoriamente, già nella fase delle indagini preliminari.

I.5 Reati previsti dal D.lgs. 231/001 e dalla L. 190/2012

Nella redazione del presente Modello si è tenuto conto non solo dei reati previsti dal Decreto, rilevanti in quanto realizzati nell'interesse o comunque a vantaggio della Società, ma anche dei reati previsti dalla L. 190/2012 (o "Legge Anticorruzione"), che il Decreto non contempla, rilevanti a prescindere dal vantaggio o interesse conseguito dalla Società.

Tali reati coincidono in gran parte con i reati presupposto trattati nel Modello in base al D.lgs. 231/01, in particolare tra reati contro la Pubblica Amministrazione.

La differenza è che i reati trattati nel Modello sono considerati in base al vantaggio e l'interesse che può ricavare ABF mentre i reati previsti dalla L. 190/2012 tengono conto non solo del vantaggio o interesse dell'azienda ma anche del vantaggio o interesse del singolo.

Lo scopo è quello di proteggere la Società, nonché i suoi Amministratori, dipendenti, Dirigenti, consulenti e chiunque instauri un rapporto lavorativo con essa, non solo con riferimento al rischio della responsabilità amministrativa di cui al Decreto, ma con riguardo a tutte quelle condotte corruttive che in essa possono configurarsi.

Il presente “Modello Organizzativo”, nato dall’integrazione tra le norme citate, determina, dunque, un sistema gestionale, in grado di assolvere ai compiti imposti dalle normative di riferimento, con efficacia ed efficienza e con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder, interni ed esterni (a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, soci, Amministratori, Quadri, Dirigenti, dipendenti, utenti, fornitori, enti affidanti, enti regolatori, cittadini, ecc.).

[I.6 Il coordinamento tra il Modello organizzativo di gestione e controllo ex d.lgs. 231/01 ed i Piani di Prevenzione della Corruzione ex L. 190/2012 per le società in controllo pubblico](#)

La legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* interviene in attuazione dell’art. 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n.116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012 n. 110.

Per le società a partecipazione pubblica non di controllo, ANAC prevede oneri minori rispetto a quelli imposti alle società in controllo pubblico; prevedendo, in particolare, che le società promuovano l’adozione di un modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

Inoltre, è opportuno che il già menzionato Modello Organizzativo sia integrato, con misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che vengono svolte, ulteriori fatti corruttivi in danno della società.

L’Ente ha ritenuto opportuno dotarsi di misure volte alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della Trasparenza, ritenuti pilastri fondamentali per l’attività della società stessa e per il suo corretto funzionamento.

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è, dunque, predisposto ai sensi del D. Lgs 231/2001, adottato dalla ABF Azienda Bergamasca Formazione (in seguito anche solo ABF) per prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dallo stesso Decreto, integrato ai sensi della L. 190/2012, e del D. Lgs. n. 33/2013 in tema di trasparenza, tenuto conto di quanto stabilito dall'ANAC con la deliberazione n. 1134 dell'8 novembre 2017.

Dall'analisi fino ad ora espletata si evince la particolare struttura normativa sulla quale è stato sviluppato il Modello.

Tale base normativa, oltre al d.lgs. n. 231/01, è composta dal d.lgs. n. 81/2008 e d.lgs. n.152/2006 da essa richiamati, dalla Legge 190/2012 e dai decreti attuativi d.lgs. n. 33/2013 e d.lgs. n. 39/2013.

MODELLO INTEGRATO		
MODELLO ORGANIZZATIVO 231	D.Lgs. 231/2001	
MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Legge 190/2012	Misure di Prevenzione della Corruzione
	D.Lgs. n. 33/2013	Misure per la trasparenza e l'integrità
	D.Lgs. n. 39/2013	

Viene in questo modo a configurarsi un sistema gestionale e di controllo incentrato sulle citate normative singolarmente analizzate, il cui scopo è quello di inserire i vari adempimenti in un unico documento, garantendo sia una compliance normativa che di efficienza, e di procedere con un approccio condiviso e unitario.

II L'adozione del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/01 e la compliance con la L. 190/2012

II.1 Obiettivi Perseguiti da ABF

L'Ente, al fine di garantire trasparenza e correttezza nell'esercizio della propria attività oltre che accrescere l'immagine d'integrità nei propri *stakeholders*, ha ritenuto di procedere alla redazione di un modello di organizzazione e di gestione come previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

L'adozione di tale modello, infatti, rappresenta uno strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società affinché gli stessi adottino comportamenti corretti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. n. 231/2001.

ABF, inoltre, in quanto ente autonomo e strumentale della Provincia di Bergamo, nell'ottemperare alle indicazioni interpretative della L. 190/2012 fornite dall'ANAC, ha ritenuto di integrare il presente Modello con l'adozione di misure di organizzazione e gestione idonee a prevenire, nelle attività che sono svolte, ulteriori fatti corruttivi anche a danno dell'Ente stesso.

Il Modello, unitamente a tutti i suoi allegati, viene approvato nel presente testo definitivo dal consiglio di amministrazione dell'ente con apposita delibera.

In conformità alla normativa richiamata, il Consiglio di Amministrazione affida all'Organismo di vigilanza il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficacia nonché sulla corretta applicazione del Modello 231 stesso e di curarne l'aggiornamento, unitamente al Soggetto deputato al corretto adempimento delle misure di prevenzione della Corruzione e incentivo della Trasparenza.

II.2 Le finalità del Modello Organizzativo di gestione e controllo

Con la redazione del Modello organizzativo, l'Ente si prefigge l'obiettivo di costruire un complesso strutturato e organico di principi e misure di prevenzione e di controllo strutturate in considerazione delle specifiche attività ed esigenze aziendali ed in modo da prevenire il compimento dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Tramite l'individuazione di processi aziendali "a rischio reato" e l'individuazione misure di prevenzione e di controllo a loro presidio, l'Ente intende anche:

- introdurre nei soggetti che operano in nome e per conto di essa la consapevolezza di incorrere – in caso di violazioni previste dal presente decreto – di compiere un illecito penale,

amministrativo e disciplinare non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'Ente stesso;

- ribadire che tali forme di illecito sono condannate da ABF (anche se da tali comportamenti l'Ente possa trarne o ne abbia tratto un qualche vantaggio) poiché contrarie alle norme di legge oltre che in contrasto con i propri principi etico-sociali;
- permettere di effettuare un monitoraggio continuo sui processi aziendali a rischio reato e di intervenire con tempestività per prevenire o contrastare la commissione dei reati individuati dal decreto.

II.3 Struttura del Modello: parte generale e parti speciali

Il presente Modello è articolato in due parti distinte: “parte generale” e varie “parti speciali” le quali sono dedicate alle diverse tipologie di reato previste dal decreto.

Nella presente parte generale sono esaminati (v. art 6):

- i principi generali del decreto n. 231/2001 ed il coordinamento di tale normativa con la L. 190/2012;
- le tematiche riguardanti l'istituzione e il funzionamento dell'Organismo di vigilanza oltre che la individuazione di criteri per la circolazione di informazioni sulla funzionalità ed applicazione del presente Modello verso il predetto organismo;
- le modalità di nomina del Soggetto deputato al corretto adempimento delle misure di prevenzione della Corruzione e incentivo della Trasparenza;
- la predisposizione di un piano di formazione per i soggetti coinvolti da adottarsi post delibera di approvazione del Modello;
- la predisposizione di un piano di diffusione del modello a tutti i livelli aziendali;
- un sistema disciplinare – sanzionatorio, graduato a seconda dei soggetti aziendali destinatari, volto a sanzionare le condotte difformi a quanto prescritto nel Modello;
- la descrizione delle modalità di individuazione dei processi aziendali a rischio reato, delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi rilevati, delle metodologie di base per la redazione dei protocolli di controllo a presidio dei rischi rilevati.

In particolare, in base alle risultanze della analisi, individuazione e valutazione dei rischi vengono individuati i seguenti capitoli:

- **Parte Speciale 'A'** determina l'applicazione delle misure di prevenzione e controllo per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, con espressa indicazione anche dei reati richiamati dalla L. 190/2012;
- **Parte Speciale 'B'** determina l'attuazione dei protocolli e controlli per i c.d. reati societari;
- **Parte Speciale 'C'** relativa ai nuovi reati tributari introdotti dall' art. 25-quinquiesdecies;

- **Parte Speciale “D”** determina l’applicazione dei protocolli e controlli per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell’art. 25-septies del Decreto, ossia per i reati in materia di sicurezza sul lavoro;
- **Parte Speciale “E”** relativa ai reati ambientali;
- **Parte Speciale “F”** relativa ai reati informatici e trattamento illecito dei dati;

Oltre a questo, il modello ha come suo allegato il Codice Etico.

II.4 Il contenuto del Modello organizzativo

L’adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal d.lgs. 231/01, costituisce lo strumento base del modello organizzativo su cui si basa il sistema di controllo di tipo preventivo.

L’Ente ha deciso di adottare un Codice Etico, che esprime i valori dell’Ente stesso e che richiede loro comportamenti improntati ad onestà, trasparenza e correttezza nell’operare quotidiano. Al proprio interno prevede l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente e, più in generale, i suoi criteri di comportamento, nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, pubblica amministrazione, azionisti).

Il Codice Etico è uno degli strumenti di un Modello organizzativo adeguato ai sensi del Decreto: oltre ad esso, contiene le seguenti punti essenziali:

- A. Principi di comportamento idonei a prevenire la commissione delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- B. individuazione delle attività aziendali “sensibili”, ovvero delle attività nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto;
- C. Definizione dei “protocolli”/misure di prevenzione e controllo finalizzate a garantire, nell’ambito delle attività aziendali “a rischio”, i principi di controllo;
- D. Costituzione dell’Organismo di Vigilanza e attribuzione allo stesso di specifici compiti di vigilanza sull’efficace, effettivo e corretto funzionamento del Modello;
- E. Chiara e formalizzata assegnazione dei poteri e delle relative responsabilità anche attraverso l’approvazione di un sistema di deleghe ben definito;
- F. Implementazione di procedure riguardanti le attività aziendali sensibili, al fine di:
 - a. definire e regolamentare le modalità e tempistiche di svolgimento delle attività medesime;
 - b. garantire la tracciabilità e la comprovabilità dei processi ovvero degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati riscontri documentali;
 - c. definizione di flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
 - d. definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a rispondere al mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
 - e. attività di formazione a tutti i livelli societari delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

III La struttura organizzativa di ABF

III.1 Descrizione della mission aziendale

ABF è ente autonomo e strumentale della Provincia di Bergamo di cui è leva strategica e braccio operativo nell'ambito della formazione professionale e dei servizi all'impiego, all'interno del contesto più ampio delle politiche attive del lavoro.

Come definito dallo Statuto, ABF gestisce i servizi pubblici locali della formazione professionale con particolare riferimento ai seguenti settori di attività:

- a) individuazione, promozione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento
- b) progettazione e gestione di specifiche attività di formazione, orientamento, inserimento, accompagnamento al lavoro e ricollocazione professionale
- c) attuazione di interventi con particolare riferimento alle azioni rivolte alla formazione nell'area dell'obbligo formativo e per la formazione e l'integrazione occupazionale delle fasce deboli.

ABF è azienda a totale capitale pubblico, ha propria personalità giuridica, autonomia organizzativa, patrimoniale e contabile all'interno di linee generali di indirizzo stabilite dal Consiglio Provinciale. Svolge i propri compiti nelle sedi di:

- Centro di Formazione Professionale di Albino
- Centro di Formazione Professionale di Bergamo
- Centro di Formazione Professionale di Clusone
- Centro di Formazione Professionale di Curno
- Centro di Formazione Professionale di Almenno San Bartolomeo
- Centro di Formazione Professionale di San Giovanni Bianco
- Centro di Formazione Professionale di Trescore Balneario - Centro di Formazione Professionale di Treviglio

ABF è accreditata presso la Regione Lombardia per erogare servizi di formazione professionale e di accompagnamento al lavoro.

Come dettagliato sulla carta dei servizi e sul sito web www.abf.eu l'organizzazione si propone di operare nelle seguente aree formative/orientative:

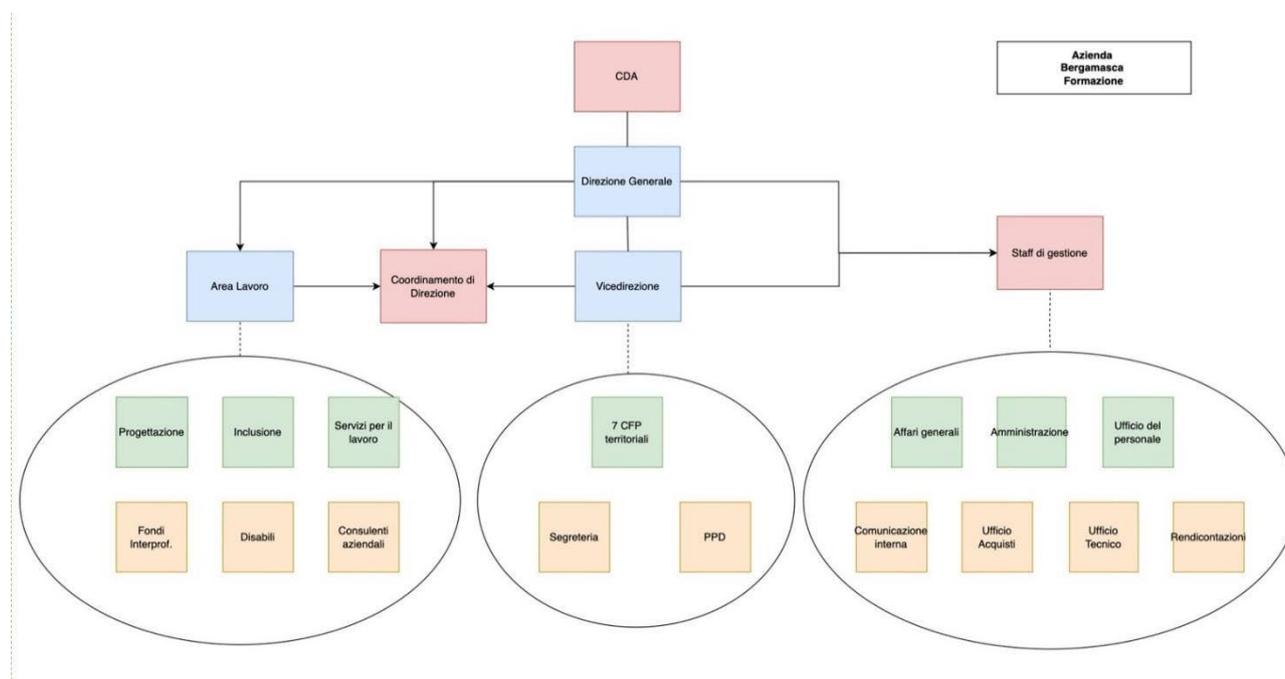
- Orientamento al lavoro per disoccupati, inoccupati, a rischio di occupazione (azioni di informazione, accoglienza sostegno ed accompagnamento al lavoro)
- Orientamento alla formazione (collaborazione con le dirigenze scolastiche primarie e secondarie per il supporto alle scelte formative degli studenti)
- Assolvimento obbligo istruzione

- Formazione all'interno del DDIF entro il diciottesimo anno di età (percorsi triennali e quarto anno del secondo ciclo)
- Formazione di garanzia sociale (percorsi personalizzati per diversamente abili della durata da uno a tre anni)
- Formazione per la qualificazione di adulti già occupati (qualificazione a lavoratori che intendono migliorare la propria condizione occupazionale)
- Formazione superiore
- Formazione continua e permanente (apprendistato, riorganizzazione produttiva, long life learning, Sicurezza su lavoro)

All'interno dei servizi di formazione, orientamento e per l'inserimento lavorativo sono inseriti e integrati soggetti portatori di handicap (area disabilità): integrazione e percorsi personalizzati.

III.2 La governance aziendale

Il vertice aziendale è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione. Tale organo societario è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società ad eccezione di quei poteri riservati, per legge o per statuto, all'assemblea.



Nominato dal consiglio di amministrazione è il Direttore Generale, il quale indirizza e coordina l'attività dei responsabili delle aree funzionali della società, adotta provvedimenti per migliorare l'efficienza e la funzionalità dei vari servizi aziendali e per il loro organico.

Il collegio dei revisori dei conti:

- a) è incaricato dello svolgimento delle funzioni attinenti la revisione economico-finanziaria dell'azienda;
- b) partecipa, se richiesto, alle sedute del Consiglio di amministrazione;
- c) partecipa necessariamente alle sedute del Consiglio di amministrazione nelle quali sono in discussione gli atti fondamentali di cui all'art.9 comma 1;
- d) vigila sulla regolarità economico-finanziaria e contabile dell'azienda;
- e) effettua le verifiche ordinarie di cassa con cadenza trimestrale;
- f) predispone la relazione sul bilancio di previsione annuale e pluriennale, sulle variazioni di bilancio e sul bilancio d'esercizio
- g) certifica le varie rendicontazioni dei bandi ai quali l'azienda partecipa

Viene inoltre internamente nominato dal C.d.A. un Soggetto deputato al corretto adempimento delle misure di prevenzione della Corruzione e incentivo della Trasparenza.

IV Comunicazione e formazione

IV.1 Comunicazione

Al fine di garantire l'efficace attuazione del presente Modello è necessario diffondere una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta in esso contenute nei confronti di tutti i portatori di interesse, come amministratori, dipendenti ed ai partners che intrattengono rapporti con ABF

Come primo passo, L'Ente si impegna a:

- comunicare l'avvenuta adozione del Modello a tutte le risorse in organico alla società mediante invio di una comunicazione in formato elettronico a mezzo e-mail o piattaforma, dando quindi notifica della sua reperibilità;
- informare dei successivi aggiornamenti/modifiche del Modello tutti i dipendenti, con modalità simili a quelle precedentemente indicate;
- pubblicare il Codice Etico sul sito internet istituzionale.

L'Ente intende promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i propri partners, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.

A tal fine la società fornisce ai *partners* esterni adeguate informative su principi, valori e procedure adottate dal presente Modello e li invita a leggere integralmente il Codice Etico.

Al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello da parte dei terzi destinatari, tutti i contratti di riferimento sono rivisitati in modo da prevedere l'inserimento di un apposito articolo contenente l'esplicito riferimento al Modello Organizzativo adottato ed al d.lgs. 231/01, l'inosservanza delle cui prescrizioni e norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

IV.2 Formazione ex D.lgs. 231/01

Al fine di garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi allegati e sensibilizzare il personale sul rispetto delle citate normative, sull'osservanza dei principi e delle prescrizioni previste nel Modello Organizzativo, l'Ente predispone un piano formativo contenente specifiche attività di formazione.

Per quel che concerne i contenuti esso si articola in:

- una parte istituzionale avente ad oggetto la normativa di riferimento (D.Lgs. 231/01 con cenni relativi alla L. 190/2012 e reati presupposto), la parte generale del Modello ed il suo funzionamento;

- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, con particolare attenzione alle fattispecie corruttive, le fattispecie configurabili con riferimento alla realtà aziendale di riferimento ed i presidi specifici predisposti nelle aree a rischio indicate nella Parte Speciale del modello.

I destinatari sono:

- Direttore Generale;
- Soggetti apicali a capo delle unità operative;
- Personale operativo delle varie unità, relativamente alla conoscenza dei reati rilevanti.

La formazione sarà rinnovata, inoltre, in tutti i casi in cui, a seguito di aggiornamenti normativi, si renda opportuno e necessario implementare il Modello a seguito dell'introduzione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01 nonché a seguito di aggiornamenti normativi che riguardino l'Ente con riferimento alla L. 190/2012 e, segnatamente, alle fattispecie di reato corruttive.

L'Organismo di vigilanza monitora la completa attuazione del piano di formazione e, altresì, monitora l'evoluzione del quadro normativo relativo al d.lgs. 231/01 ed altre norme giuridiche anche indirettamente ad esso collegate, per verificare l'inserimento di nuovi moduli formativi per effetto dell'inclusione di nuovi reati nell'elenco di quelli rilevanti ex d.lgs. 231/01 di rilevanza per la realtà aziendale.

V Organismo di Vigilanza

V.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, art. 6, lett. b) ed in conformità alle indicazioni contenute nel modello stesso, viene istituito un Organismo, indipendente e dotato di autonomi poteri e di controllo, a cui viene affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Al fine di garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'organo di governo dell'Organizzazione.

La scelta dell'OdV deve rispettare dei requisiti minimi relativi alle competenze di cui tali soggetti devono dare evidenza, in particolare devono possedere un adeguato livello di:

- a) istruzione (almeno secondaria di secondo grado);
- b) esperienza professionale (in ambiti attinenti gli argomenti del Decreto Legislativo);
- c) formazione ed addestramento (specifica sui contenuti del Decreto Legislativo e le metodiche di audit).

Per quanto attiene le modalità operative l'OdV svolge (o fa svolgere) audit con la cadenza e modalità individuate nei documenti di sistema.

Al fine di garantire all'OdV la necessaria efficacia nello svolgimento delle attività previste dal modello, si devono assegnare ogni anno adeguate risorse all'OdV.

Il modello prevede azioni sistematiche di controllo svolte sia da personale interno che dall'OdV.

In particolare, vengono programmati e svolti sistematicamente dall'OdV o da personale incaricato dall'OdV, Audit sul modello organizzativo per:

- ✓ monitorare l'applicazione del modello;
- ✓ verificare l'efficacia del modello;
- ✓ individuare gli ambiti di miglioramento del modello.

Lo svolgimento di tali attività sistematiche e la loro efficace conduzione costituisce evidenza dell'applicazione del modello.

È stata favorita la scelta di affidare la funzione di vigilanza ad un organismo esterno che potrà utilizzare anche professionisti esterni allo scopo di dotarsi delle competenze

professionali necessarie per una corretta ed efficiente operatività ed un elevato grado di indipendenza ed autonomia.

Nel rispetto dei principi della Linee Guida di Confindustria i requisiti richiesti sono quelli di:

- ✓ onorabilità;
- ✓ comprovata professionalità;
- ✓ competenza in materia di audit e consulenza;
- ✓ disponibilità dei mezzi organizzativi necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

V.2 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello Organizzativo adottato;
- monitorare le aree a rischio dei reati presupposti;
- monitorare l'efficacia del Modello;
- valutare la necessità di proporre all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- elaborare un programma di vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza dovrà riferire su base periodica all'organo di governo sull'attualità della mappatura delle aree a rischio ed eventualmente sull'aggiornamento della stessa in relazione alle seguenti situazioni:

- verificarsi di nuovi eventi;
- cambiamenti nell'attività dell'organizzazione;
- cambiamenti nella struttura organizzativa della società.

L'Organismo di Vigilanza può in qualsiasi momento procedere ad atti di ispezione e controllo. Esso può chiedere agli Amministratori notizie in relazione a determinate operazioni da loro poste in essere.

Al fine di poter esercitare meglio le proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere informato circa:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo attuate dalle singole funzioni aziendali per dare attuazione al Modello predisposto;

- l’emanazione di atti formali relativi a provvedimenti di diversa natura;
- qualunque notizia e/o documento proveniente dalle Autorità Inquirenti e/o Giudicanti per le fattispecie di reato previste dal Decreto.

L’OdV potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti dipendenti e/o collaboratori dell’Organizzazione quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali della Ente.

In ogni caso, l’OdV avrà la facoltà, nel caso in cui si manifesti la necessità di avvalersi di professionalità non presenti al proprio interno né all’interno dell’Organizzazione, di avvalersi della consulenza di professionisti e/o consulenti esterni.

VI Gestione dei flussi informativi e Trasparenza

VI.1 Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza

ABF disciplina un'apposita procedura sui flussi informativi con cui regolare le modalità di circolazione delle informazioni e la loro gestione da parte di specifici soggetti.

I flussi informativi rappresentano un elemento fondamentale per consentire all'organismo di vigilanza di svolgere correttamente i propri compiti, permettendo il necessario passaggio di comunicazioni dalla società verso l'organismo e viceversa.

Nel caso di specie, ABF ha inteso prevedere tre macrocategorie di flussi informativi:

- comunicazione del Modello da parte del C.d.A. a tutti i soggetti aziendali;
- comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza al C.d.A. circa attuazione, adeguatezza e necessità di aggiornamento del modello nonché sugli esiti della verifica di comportamenti coerenti con le prescrizioni in esso contenute;
- comunicazione dai soggetti aziendali all'Organismo di vigilanza.
- Comunicazioni tramite sito Web dell'Ente
- Comunicazioni specifiche per le famiglie degli allievi

VI.2 Reporting dell'Organismo di vigilanza al C.d.A.

Nell'ambito di tale macroflusso si distinguono due linee di report:

1) Generale su base annuale

- All'atto dell'incarico l'Organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso del triennio, con specificazione dell'oggetto delle attività, conformemente ai propri compiti;
- Entro il 31.12 di ciascun anno, l'organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato e rende noto il piano della attività che intende realizzare per l'anno successivo.

2) Particolare, su base continuativa

L'Organismo informa il C.d.A. sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente condotti sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato situazioni critiche o anomalie che richiedano il tempestivo intervento del vertice aziendale per l'adozione di azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero

provvedimenti avverso il/i soggetto/i aziendale che abbia tenuto comportamenti difformi rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, come detto nel capitolo che precede, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'organismo di vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso, all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal C.d.A. di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

VI.3 Flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza e di verifica sull'efficacia ed effettività del Modello l'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Tale macroflusso si distingue in due linee di riporto:

- flussi informativi generali;
- speciale reportistica per determinate attività aziendali a rischio reato

Per quanto riguarda i flussi informativi generali, l'Organismo di vigilanza deve essere informato immediatamente, mediante apposite segnalazioni scritte, in merito ad eventi che potrebbero determinare la responsabilità della società ai sensi del d.lgs. 231/01 e che siano rilevati autonomamente dai soggetti aziendali o, anche, da soggetti esterni alla società.

ABF al fine di agevolare la comunicazione delle già menzionate segnalazioni attiva gli opportuni canali di comunicazione dedicati e, precisamente, un'apposita casella di posta elettronica.

L'indicazione di tali canali informativi è specificata ed evidenziata nel sito internet dell'Ente e, eventualmente, nelle bacheche aziendali. Vi è, poi, la speciale reportistica continuativa per determinate attività aziendali a rischio reato.

Sono le segnalazioni che devono giungere all'organismo di vigilanza in attuazione dei protocolli di controllo previsti a tutela di alcuni dei processi sensibili oggetto della Parte Speciale.

Le modalità e frequenza della circolazione di tali segnalazioni sono individuati, ove effettivamente previste, nelle misure di prevenzione di controllo di cui si compone la parte speciale, in particolare nel Risk Assessment.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Soggetto nominato al corretto adempimento delle misure di prevenzione della Corruzione e incentivo della Trasparenza è dunque il responsabile dell'informativa verso l'OdV in ordine al funzionamento del modello organizzativo. Tale responsabilità si traduce:

- nell'obbligo di curare, gestire e trasmettere all'O.d.V. le segnalazioni costituenti la speciale reportistica verso l'O.d.V.;
- per l'eventuale reportistica specifica prevista, unitamente a tutti i documenti di supporto, deve garantire l'adeguata archiviazione, presso l'unità di appartenenza;
- nella disponibilità a fornire all'O.d.V., qualora questi lo ritenga opportuno, ogni altra informazione necessaria e relativa ad atti/fatti relativi alle attività a rischio reato ricadenti nella propria competenza;

Per l'esecuzione delle attività demandate, può nominare, a sua discrezione, sub responsabili che possano coadiuvarlo nella gestione dell'informativa, ma in ogni caso la responsabilità della stessa resta a suo carico.

Flusso delle informazioni tramite il sito web

L'art 8 del Decreto afferma che "I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazioni obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale dell'amministrazione".

L' art 9 afferma che "Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page dei siti istituzionali è collocata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente".

A cura del Responsabile della Trasparenza è assicurato il flusso delle informazioni in ingresso al sito. I Responsabili della Trasparenza e del sito web si impegnano a formare e supportare tutto il personale di ABF affinché tutti i soggetti Produttori di informazioni diventino autonomi nel pubblicare le informazioni di competenza.

Flusso delle informazioni verso le famiglie

Un ulteriore flusso di informazioni verso le famiglie è assicurato da:

- open days
- incontri periodici con i genitori
- colloqui individuali da parte dei docenti
- registro e pagella elettronici (ex art 7 della L. 135/12)

VII La disciplina del “Whistleblowing”

Con l’espressione whistleblower si fa riferimento al soggetto (dipendente o meno) di un’organizzazione che segnala violazioni agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (whistleblowing), è un atto attraverso cui il whistleblower contribuisce all’emersione e alla prevenzione di rischi in materia di prevenzione della corruzione.

Questa procedura vuole incentivare le segnalazioni e tutelare, proprio in ragione della sua funzione, il whistleblower.

ABF, in conformità al d. lgs. 24/2023, si è dotata di un canale di segnalazione interno informatizzato e crittografato, in particolare di una piattaforma online, disponibile sul sito di ABF, attraverso il quale il whistleblower può effettuare la segnalazione, rimanere in contatto con i gestori della stessa e ricevere comunicazioni in merito agli esiti delle relative indagini.

Con riguardo al tema del whistleblowing, ed in particolare al funzionamento del canale interno, ABF programma periodicamente delle occasioni di formazione e di sensibilizzazione del personale.

VII.1 Il contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni ricevute mediante il canale interno vengono gestite, in conformità alle previsioni di cui al d.lgs. 24/2023, secondo le modalità previste dalla Whistleblowing Policy cui il presente documento rinvia.

La segnalazione rientra nell’ambito del sistema di whistleblowing di ABF se il suo oggetto è compreso tra le seguenti tipologie di segnalazione:

- violazioni del Codice di Condotta del Gruppo o delle sue linee guida, principi e politiche interne;
- violazioni in tema di diritti umani, salute e sicurezza o di ambiente;
- violazioni di disposizioni normative nazionali come la commissione di illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, condotte rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni del MOGC adottato da ABF;
- violazioni di disposizioni normative europee come la commissione di illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’UE relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell’ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e

benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato);
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello, tutti i Destinatari del Modello hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente mediante il canale di whistleblowing adottato da ABF, le seguenti informazioni (c.d. "segnalazioni"):

- la commissione, il tentativo di commissione o il ragionevole pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- eventuali presunte violazioni alle modalità comportamentali ed operative definite nel Codice Etico, nel Modello e/o nel corpo normativo e procedurale aziendale, di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza;
- in ogni caso, qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- qualsiasi eccezione comportamentale o qualsiasi evento inusuale indicando le ragioni delle difformità e dando atto del diverso processo seguito.

Ciò premesso, si precisa che le comunicazioni di carattere informativo, organizzativo e/o gestorio, come per esempio osservazioni sull'adeguatezza del sistema di controllo, esulano dal meccanismo di whistleblowing adottato da ABF e dovranno pertanto essere tempestivamente inviate all'indirizzo di posta elettronica organismovigilanza@abf.eu

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili per procedere alle dovute verifiche ed accertamenti in merito ai fatti segnalati.

La segnalazione dovrebbe, quindi, contenere i seguenti elementi:

- a. generalità del soggetto che effettua la segnalazione,
- b. tempo e luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- c. una precisa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- d. l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- e. ogni altra informazione che possa fornire un utile apporto.

Le segnalazioni possono essere anche anonime. Nonostante l'anonimato renda più complessa la gestione della segnalazione, tale circostanza non precluderà il diritto a rimanere informati sugli sviluppi delle indagini conseguenti alla segnalazione e la possibilità

di essere contattati tramite la piattaforma in un momento successivo per ulteriori informazioni strumentali alla gestione della segnalazione.

La segnalazione deve essere presentata tramite l'apposita piattaforma online, disponibile al link <https://www.abf.eu/whistleblowing/>.

Il suddetto canale di segnalazione consente al soggetto segnalante (a titolo esemplificativo e non esaustivo si indicano i dipendenti, i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso ABF, i facilitatori, i volontari, gli amministratori e i consulenti di ABF) di trasmettere eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati o comunque a comportamenti non in linea con il Codice di Condotta, il Modello e le singole procedure, oltre che tutte le segnalazioni inerenti le violazioni di cui sopra.

Per maggiori informazioni al riguardo, anche con riferimento ai contenuti delle segnalazioni e al relativo trattamento dei dati personali, potete consultare la sezione FAQ dedicata alla Nuova Normativa Whistleblowing presente sul nostro sito istituzionale, al link <https://www.abf.eu/whistleblowing/>.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise ed essere corroborate da elementi non palesemente infondati.

VII.2 Verifica della fondatezza della segnalazione

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate all'RPCT.

A tal fine, l'RPCT può avvalersi del supporto di personale interno, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Carabinieri, ecc..).

Per quanto concerne le modalità e le tempistiche di gestione della segnalazione, si rimanda alla Whistleblowing Policy a cui il documento rinvia.

VII.3 Tutela del Whistleblower

ABF assicura piena tutela della riservatezza dell'identità degli autori delle segnalazioni effettuate mediante il canale interno, nonché di tutti i soggetti coinvolti e/o comunque menzionati nella segnalazione oltre che del contenuto della stessa, fatti

comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ABF o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

A garanzia della tutela della riservatezza, ABF ha previsto l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che si accertano essere responsabili della violazione dell'obbligo di riservatezza nella gestione delle segnalazioni. Sul punto, si rinvia ai paragrafi 8.1 e s.s. del presente documento.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. m) del d.lgs. 24/2023. ABF assicura piena tutela, a titolo esemplificativo e non esaustivo, al segnalante, al facilitatore, ai soggetti appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legati allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente contro qualsiasi forma di ritorsione.

L'adozione di misure ritorsive nei confronti dei soggetti che segnalino condotte illecite attraverso il canale sopra indicato deve essere oggetto di segnalazione mediante il canale esterno istituito presso il sito internet di ANAC; quest'ultima provvederà poi alla relativa denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il licenziamento ritorsivo del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante o dei soggetti tutelati ai sensi del d.lgs. 24/2023. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della Segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla Segnalazione stessa.

I meccanismi di tutela del segnalante non trovano applicazione nei casi di accertamento con sentenza della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false rese con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento di tali responsabilità al segnalante è applicata una sanzione disciplinare come precisato alla sezione VIII del presente documento.

VIII Sistema disciplinare

Sia per i soggetti in posizione apicale che per i soggetti sottoposti all'altrui direzione, il Decreto Legislativo 231/2001 e ss.mm.ii. prevede (artt. 6 e 7), la definizione e il porre in essere di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello". Inoltre, ai sensi della Legge Anticorruzione la violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal Piano Anticorruzione costituisce illecito disciplinare (art. 1, co. 14, L. 190/12).

L'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Organizzazione, pertanto il giudizio dell'Organizzazione potrebbe non coincidere con quello espresso in sede penale/giudiziale.

VIII.1 Sanzioni disciplinari nei confronti dei dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Costituisce illecito disciplinare del dipendente dell'Organizzazione:

- il mancato rispetto delle regole previste dal presente modello;
- l'ostacolo ai controlli;
- il mancato rispetto delle regole previste per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e il mancato rispetto degli aspetti di normativa ambientale prevista dal 231/2001;
- il mancato rispetto delle regole previste in relazione alle segnalazioni whistleblowing, ai sensi del d. lgs. 24/2023;
- le violazioni ingiustificate e ripetute delle altre prescrizioni del Modello.

Le sanzioni disciplinari, graduate in ragione della gravità della violazione, sono applicate al dipendente, anche su segnalazione e richiesta dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della vigente normativa di legge e contrattuale.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti che abbiano comportamenti in violazione delle regole e dei principi del presente Modello, sono applicabili le misure previste dal CCNL applicato, il tutto nel rispetto della L. 30.05.1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori):

- il rimprovero verbale;
- il rimprovero scritto;

- la multa, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.

Nei casi di minore gravità nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa, è applicabile il rimprovero verbale, il rimprovero scritto, la multa.

Nei casi di maggiore gravità o di recidiva nella violazione di norme di comportamento e di procedure contenute nel modello di organizzazione e gestione, la società può procedere all'applicazione della sospensione (agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni).

In particolare, nel caso in cui vi sia una violazione del Modello, comunque rilevata da parte dell'Organismo di Vigilanza, viene avviata a cura del C.d.A la procedura di accertamento delle violazioni commesse e conseguente comminazione del provvedimento.

I provvedimenti di cui sopra, a seconda della gravità della condotta del lavoratore, potranno essere irrogati anche nei confronti di coloro che si accertano di essere responsabili di illeciti disciplinari in materia di whistleblowing.

VIII.2 Misure nei confronti di Amministratori e Soci

All'interno dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza informa il C.d.A di eventuali violazioni del Modello da parte di amministratori e soci; il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti ritenuti necessari e assume gli opportuni provvedimenti.

VIII.3 Misure nei confronti di soggetti esterni, quali collaboratori esterni, fornitori e partner

La violazione del Modello da parte di Collaboratori esterni alla Società, tale da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal Decreto, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva la richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Esemplificazioni delle possibili sanzioni

SOGGETTO	CONDOTTA	POSSIBILE SANZIONE
Lavoratori dipendenti	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongano la società alle situazioni di	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa

	rischio reato previste dal Decreto 231/01	<ul style="list-style-type: none"> ● Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	Omissioni di osservanza di norme e di condotte cogenti previste da leggi nazionali ed europee che dispongono regole di organizzazione e prevenzione che siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati presupposto previsti dal Decreto 231/01	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa ● Sospensione dal servizio e dalla retribuzione
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa ● Sospensione dal servizio e dalla retribuzione se la condotta è reiterata
	Mancata osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.l.vo 81/08) che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa ● Sospensione dal servizio e dalla retribuzione ● Licenziamento nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto (art.589 e 590 commi 2 e 3 c.p.)
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	<ul style="list-style-type: none"> ● Rimprovero scritto ● Multa
Soggetti Terzi	Inosservanza delle procedure o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative e operative	<ul style="list-style-type: none"> ● Richiamo e intimazione a conformarsi ● comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. ● Risoluzione ex art. 1456 c.c. se reiterazione dopo comminazione penale

	Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni e nei processi a rischio di fattispecie di reato presupposto	<ul style="list-style-type: none"> ● Richiamo e intimazione a conformarsi
	Omissioni di comportamenti e delle procedure prescritti nel modello, che espongono la società alle situazioni di rischio reato previste dal Decreto 231/01	<ul style="list-style-type: none"> ● Richiamo e intimazione a conformarsi ● Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. ● Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'OdV, impedimento ingiustificato dell'accesso ai dati e alle informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti deputati ai controlli	<ul style="list-style-type: none"> ● Richiamo e intimazione a conformarsi ● Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. se la condotta è reiterata
	Omissioni nell'osservanza nell'attuazione del controllo o violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza del lavoro (Decreto 81/08) e successive modifiche che possono costituire fonte dei reati colposi previsti dal Decreto 231/01	<ul style="list-style-type: none"> ● Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; ● Risoluzione ex art. 1456 c.c. se si realizza il reato presupposto
	Violazioni plurime e ingiustificate dei protocolli del Modello e della sua implementazione	<ul style="list-style-type: none"> ● comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi; ● Risoluzione ex art. 1456 c.c. dopo comminazione penale
	Omessa segnalazione delle inosservanze ed irregolarità commesse	<ul style="list-style-type: none"> ● Comminazione di una penale ex art. 1382 c.c. nelle ipotesi più lievi;

- Risoluzione ex art. 1456
c.c. dopo comminazione
penale

IX Riesame, Modifiche e aggiornamento del Modello D.lgs. 231/2001

Il presente modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” così come previsto dall’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, pertanto, le successive modifiche e gli aggiornamenti sono affidati all’esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di ABF.

Il modello ex d.lgs. 231/01, come visto in ambito delle competenze attribuibili all’Organismo di vigilanza, viene riesaminato, periodicamente, proprio dal predetto organismo, il quale riferisce al C.d.A. dei risultati di tali verifiche.

In quest’ambito, l’organismo di vigilanza comunica al C.d.A. le necessità di aggiornamento e collabora, ove opportuno e/o necessario, nell’apportare le opportune variazioni.

L’Ente s’impegna, comunque, a procedere all’adeguamento del modello nei casi in cui:

- siano introdotti nel d.lgs. 231/01 nuovi reati rilevanti per le attività di ABF;
- siano avviate nuove attività che possano risultare a rischio reato in base a quanto disposto dal d.lgs. 231/01;
- siano apportate significative variazioni all’organizzazione aziendale che possano incidere sulla concreta applicabilità del Modello.