

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

CODICE ETICO

INDICE DELLE REVISIONI

Revisione	Data	Approvazione	Natura delle modifiche
Numero 00	20.02.2023	C.d.A.	Adozione

SOMMARIO

PREMESSA	3
CAP. I DISPOSIZIONI GENERALI	7
Art. 1 Principi generali	7
Art. 2 Campo di applicazione e destinatari	8
Art. 3 Comunicazione	8
CAP. II PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	9
Art. 4 Responsabilità verso la collettività	9
Art. 5 Responsabilità individuale	9
Art. 6 Legalità	9
Art. 7 Conflitto di interesse	9
Art. 8 Trasparenza	10
Art. 9 Onestà	10
Art. 10 Riservatezza	11
CAP. III REGOLE DI COMPORTEAMENTO	132
Art. 11 Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione	12
Art. 12 Rapporti con gli altri clienti	12
Art. 13 Rapporti con i dipendenti e i collaboratori	13
Art. 14 Rapporti con i fornitori	13
Art. 15 Lotta ai comportamenti illeciti	14
Art. 16 Lotta ai conflitti di interesse	14
Art. 17 Omaggi, regalie e altre forme di benefici	14
Art. 18 Comportamenti esplicitamente vietati	15
CAP. IV SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE di LAVORO	196
Art. 19 Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro	16
CAP. V SISTEMA SANZIONATORIO	218
Art. 20 Violazioni delle disposizioni del Codice Etico	18
Art. 21 Sanzioni	19
CAP. VI DISPOSIZIONI FINALI	20

PREMESSA

Con Deliberazione n°62 del Consiglio Provinciale di Bergamo in data 19 luglio 2005 è stata istituita l'azienda speciale della Provincia di Bergamo denominata "Azienda Bergamasca Formazione (ABF)".

ABF, le cui attività si articolano su sette sedi operative, è un ente strumentale della Provincia di Bergamo ai fini dello svolgimento dei servizi pubblici locali della formazione professionale ed al lavoro.

ABF gestisce tali servizi con particolare riferimento ai seguenti settori di attività:

- a) individuazione, promozione ed erogazione di servizi formativi e di orientamento
- b) 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
- c) progettazione e gestione di specifiche attività di formazione, orientamento, inserimento, accompagnamento al lavoro e ricollocazione professionale

In tale quadro ABF indirizza la propria attività:

- nella prospettiva pluralistica coagisce con i soggetti e gli enti accreditati in Provincia di Bergamo sia come ente promotore o come ente partner nei vari progetti finalizzati a sostenere l'occupazione e la formazione professionale
- nella prospettiva di attuare "buone pratiche", in coerenza alle politiche provinciali, attua progetti innovativi e sperimentali per potenziare e stimolare il sistema provinciale degli operatori dei servizi al lavoro
- nella prospettiva della sussidiarietà orizzontale persegue l'erogazione di quei servizi che rispondano alle istanze urgenti che non abbiano trovato adeguate risposte dall'insieme degli enti e dei soggetti che operano nell'ambito dei servizi di formazione e di

promozione dell'occupazione

- nella prospettiva della qualità, della flessibilità e delle polyvalenze, ricerca un adeguamento continuo delle strategie formative coerentemente alle richieste del sistema socio/economico e dei vari ambiti e settori produttivi
- nella prospettiva della formazione durante tutto l'arco della vita del lavoratore, delle pari opportunità e del successo formativo, ricerca l'adeguamento delle proprie strategie formative, di orientamento e di sostegno in coerenza con i progetti individualizzati, nel rispetto dei vari stili cognitivi e delle differenti modalità di apprendimento
- nella prospettiva imprenditoriale, si propone di rispondere, con adeguata remunerazione, alle specifiche richieste di aziende, enti e privati in tema di formazione, orientamento, accompagnamento e sostegno al lavoro.

ABF è accreditata dalla Regione Lombardia per l'erogazione di servizi di istruzione e formazione professionale e di servizi al lavoro.

Alla luce del ruolo sociale che ABF riveste quale ente che eroga servizi di formazione e al lavoro, nel proprio Modello organizzativo, di gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 è prevista l'adozione di un Codice Etico come uno degli elementi essenziali del Modello stesso. Ciò al fine di ribadire formalmente che ABF è un'organizzazione orientata all'eticità e alla prevenzione di condotte illecite ed irresponsabili

Il Codice Etico, in cui vengono stabiliti i principi di comportamento individuale, costituisce quindi l'altra faccia del Bilancio Sociale, in cui vengono definite le politiche d'impresa in campo economico, sociale ed ambientale.

Il Codice Etico di ABF intende:

1. riconoscere rilevanza ed efficacia vincolante ai principi etici di seguito descritti anche nell'ambito della prevenzione dei reati
2. definire i valori ed i principi che guidano l'attività ed i rapporti con dipendenti, collaboratori, partner ed in generale con ogni portatore di interesse
3. indicare i principi di comportamento a cui sono tenuti i destinatari del Codice
4. definire un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l'efficace e concreta attuazione

del Codice.

L'Ente, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti.

A tal fine ABF favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

ABF agisce in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità e ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

CAP. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Principi generali

1. Il Codice, che costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per regolare il funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di ABF, dettaglia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di ABF nei confronti dei propri portatori di interesse:
 - gli organismi pubblici che hanno compiti istituzionali di rappresentanza delle esigenze formative e sociali (Provincia di Bergamo, ASL di Bergamo, altri Enti Pubblici interessati)
 - gli organismi pubblici che hanno compiti di governo e finanziamento del sistema formativo, quali la Regione Lombardia e la Provincia di Bergamo
 - i soggetti che, avendo i requisiti, intendono avvalersi delle linee di finanziamento attivate e disponibili
 - i dipendenti
 - i fornitori
 - i collaboratori esterni
 - gli attori, quali le aziende e le associazioni, che agiscono sul territorio bergamasco
2. Le disposizioni del Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà (art. 2104 e 2105 Cod. Civile), correttezza e lealtà (art. 1175 e 1375 Cod. Civile) che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.
3. ABF riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, in un'ottica di lealtà e fiducia.

Art. 2 Campo di applicazione e destinatari

- 1 Il Codice, in cui vengono definiti le regole di condotta ed i divieti da adottare, si applica a tutte le attività/processi verso le diverse tipologie di portatori di interesse.
- 2 Le disposizioni del Codice hanno come destinatari tutti i soggetti coinvolti nelle attività/processi messi in atto presso ABF:
 - organi dirigenti di ABF
 - dipendenti di ABF
 - soggetti terzi che ricevano incarichi da ABF o che abbiano con l'ente rapporti stabili o temporanei.
- 3 Le disposizioni del Codice sono vincolanti per tutti i destinatari.

Art. 3 Comunicazione

1. Gli organi dirigenti di ABF si impegnano ad informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. A tal fine gli organi dirigenti di ABF, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, provvedono:
 - alla diffusione del Codice presso i dipendenti ed i collaboratori
 - alla formazione/informazione di tutti i dipendenti ed i collaboratori
 - all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute
 - alla verifica della sua effettiva osservanza del Codice
 - all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni alle disposizioni del Codice in quanto costituiscono infrazioni disciplinari
 - agli eventuali aggiornamenti delle disposizioni del Codice in funzione delle future esigenze.
2. Il Codice Etico è pubblicato, con adeguato rilievo nel sito www.abf.eu.

CAP. II PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Art. 4 Responsabilità verso la collettività

ABF è consapevole del proprio ruolo sociale, sul territorio della Provincia di Bergamo, relativamente allo sviluppo economico e sociale e al benessere generale della collettività; ABF intende quindi operare nel rispetto degli attori che agiscono sul territorio (quali gli organismi pubblici, le aziende e le associazioni) sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

Art. 5 Responsabilità individuale

Ciascun dipendente e collaboratore svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti, sulla base delle procedure organizzative dettagliate nel Sistema di Gestione per la Qualità.

Art. 6 Legalità

Tutte le azioni effettuate ed i comportamenti tenuti dai dipendenti e collaboratori nello svolgimento del proprio incarico devono essere ispirati al rispetto delle norme, delle leggi, delle direttive e dei regolamenti e di tutte le prassi generalmente riconosciute, al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine di ABF.

Art. 7 Conflitto di interesse

1. Nello svolgimento delle proprie attività ABF opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.
2. Tutte le azioni effettuate ed i comportamenti tenuti dai dipendenti e collaboratori nello svolgimento del proprio incarico devono perseguire gli obiettivi e gli interessi

generali di ABF; pertanto, i dipendenti ed i collaboratori devono astenersi da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con ABF.

Art. 8 Trasparenza

Tutte le azioni effettuate ed i comportamenti tenuti dai destinatari nello svolgimento del proprio incarico devono dimostrare l'utilizzo di metodologie chiare e trasparenti, al fine di garantire:

- che non vengano perseguiti interessi personali o di terzi a detrimento di quelli di ABF
- che non vi sia abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione di ABF nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità lavorative apprese nello svolgimento del proprio incarico
- che i beni e le attrezzature a disposizione per lo svolgimento del proprio incarico non siano usati per scopi diversi da quelli ad essi propri.

Art. 9 Onestà

Tutte le azioni effettuate ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei dipendenti e collaboratori verso altri portatori di interesse devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto nonché alla legittimità sotto l'aspetto sia formale che sostanziale, al fine di garantire che non siano accettate o effettuate, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio ad ABF o indebiti vantaggi per sé, per ABF o per terzi.

Art. 10 Riservatezza

1. Tutte le azioni effettuate ed i comportamenti tenuti dai dipendenti e collaboratori nello svolgimento del proprio incarico devono assicurare la massima riservatezza sulle notizie e informazioni inerenti all'attività di ABF. Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi connessi all'attività medesima e secondo le relative procedure organizzative.
2. Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

CAP. III REGOLE DI COMPORTAMENTO

Art. 11 Regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione

1. ABF intrattiene rapporti con la Pubblica Amministrazione improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare, le necessarie relazioni vengono intrattenute nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione.
2. Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche, limitate alle strutture dell'ente preposte e regolarmente autorizzate, devono avvenire nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di ABF.
3. ABF si impegna:
 - ad operare con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti
 - a rappresentare gli interessi e le posizioni dell'ente in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.
4. ABF vieta ai propri dipendenti e collaboratori di falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'ente.
5. L'Organismo di Vigilanza di ABF, nell'ambito dei propri poteri, effettua tutte le attività di controllo, monitoraggio ed auditing necessarie a verificare l'adeguatezza ed a garantire l'applicazione del Modello organizzativo, di gestione e controllo per ciò che concerne le regole di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Art. 12 Rapporti con gli altri clienti

ABF si impegna:

- a rispettare, nell'erogazione dei servizi formativi e di quelli al lavoro, i livelli qualitativi ed organizzativi previsti della Carta dei Servizi e dal Sistema di Gestione per la Qualità

- a trattare la persona che usufruisce dei servizi di ABF con rispetto e dignità; nessuno può essere sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici, morali o verbali, né a discriminazioni di razza, cultura, religione.

Art. 13 Rapporti con i dipendenti e i collaboratori

ABF si impegna:

- ad assumere con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.
- a non far uso di lavoro forzato né in altro modo vincolato.
- a non impiegare lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge a tutela del lavoro dei minori.
- a non impiegare lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno o con permesso scaduto
- a trattare tutti i dipendenti ed i collaboratori esterni con rispetto e dignità; nessuno può essere sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, discriminazioni per razza, cultura e religione.
- a rispettare il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente.

Art. 14 Rapporti con i fornitori

ABF si impegna:

- ad effettuare la selezione dei fornitori attraverso apposite procedure organizzative che devono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla qualità dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro competitività
- ad effettuare acquisti di beni e/o servizi sulla base della valutazione del prodotto/servizio offerto nonché sulle garanzie di assistenza, tempestività ed

efficienza

- a rispettare rigorosamente le disposizioni di legge relative agli appalti indetti dagli enti pubblici.

Art. 15 Lotta ai comportamenti illeciti

1. ABF, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, mette in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti. In particolare, vieta che siano corrisposte somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'ente stesso. Vieta altresì l'accettazione di doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.
2. L'Organismo di Vigilanza di ABF, nell'ambito dei propri poteri, effettua tutte le attività di controllo, monitoraggio ed auditing necessarie a verificare l'adeguatezza ed a garantire l'applicazione del Modello organizzativo, di gestione e controllo.

Art. 16 Lotta ai conflitti di interesse

1. ABF non permette che i propri dipendenti e collaboratori siano coinvolti in rapporti che possano portare a dei conflitti d'interesse con il proprio ruolo organizzativo. Questo vale sia nel caso in cui un dipendente o collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione dell'ente o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'ente, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o della Pubblica Amministrazione, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.
2. L'Organismo di Vigilanza di ABF, nell'ambito dei propri poteri, effettua tutte le attività di controllo, monitoraggio ed auditing necessarie a verificare che non siano intervenuti conflitti di interesse.

Art. 17 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

1. ABF non consente ai propri dipendenti e collaboratori di offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

2. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.
3. In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure aziendali e documentate in modo adeguato; nell'attesa della definizione della procedura si fa riferimento al codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
4. L'Organismo di Vigilanza di ABF, nell'ambito dei propri poteri, effettua tutte le attività di controllo, monitoraggio ed auditing necessarie a verificare il rispetto delle procedure.

Art. 18 Comportamenti esplicitamente vietati

ABF vieta esplicitamente ai propri dipendenti e collaboratori:

- di adottare comportamenti contrari alla legge o che possano diventarlo
- di corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, aiuti o contribuzioni, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici/pubblici ufficiali per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente
- di accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici/pubblici funzionari
- di utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici/pubblici ufficiali
- di presentare dichiarazioni non veritiere dinnanzi alla Pubblica Amministrazione
- di destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse
- emettere richieste di acquisto che non trovino riscontro in una specifica e motivabile esigenza e che non siano autorizzate in base alle deleghe conferite
- di riconoscere compensi a consulenti e fornitori che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed ai prezzi di mercato.

CAP. IV SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE di LAVORO

Art. 19 Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro

1. La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario da ABF, che è tenuto a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti, dei collaboratori e degli allievi impegnati nelle attività di laboratorio e in tirocini informativi presso le aziende. Pertanto, ABF si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.
2. ABF si impegna a
 - Definire le linee guida da seguire e coordinare le attività in materia di sicurezza e sanità
 - Assicurare l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti
 - Monitorare costantemente le innovazioni legislative e adoperarsi per la loro implementazione.
3. ABF ispira la sua attività ai seguenti principi:
 - Gestire le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. Siano indirizzate a tale scopo la conduzione e la manutenzione, ivi comprese le operazioni di pulizia dei luoghi di lavoro, macchine e impianti
 - Effettuare ed aggiornare periodicamente la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza ed ad implementare le necessarie misure con il fine di eliminare o ridurre al minimo tali rischi.
 - Programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro

- Le macchine, impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'Azienda opera;
- Dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- Privilegiare le azioni preventive e promuovere un impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Promuovere la cooperazione fra le varie risorse aziendali (dirigenti, preposti, impiantisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.), in modo che essa partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati;
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.
- Formare, informare e sensibilizzare tutti i lavoratori per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL, con particolare riferimento al coinvolgimento ed alla consultazione, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza.
- Siano perseguiti gli obiettivi di miglioramento continuo e di prevenzione.

CAP. V SISTEMA SANZIONATORIO

Art. 20 Violazioni delle disposizioni del Codice Etico

1. Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice da parte di dipendenti e di collaboratori dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza all'Organismo di Vigilanza.
2. Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione dall'Organismo di Vigilanza soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione e a consentire all'Organismo stesso di effettuare un'indagine appropriata.
3. ABF non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.
4. L'Organismo di Vigilanza comunicherà la segnalazione inerente la violazione al Direttore Generale ed ai dipendenti e/o collaboratori coinvolti e promuoverà tempestivamente un'indagine interna.
5. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a cooperare nelle indagini interne, relative alla violazione ed ai comportamenti contrari alle norme prescritte dal Codice e dal Modello, condotte dal Direttore Generale.
6. Al termine dell'indagine l'Organismo di Vigilanza è tenuto a segnalare tempestivamente al Direttore Generale, ed al Consiglio di Amministrazione per conoscenza, qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa
7. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello organizzativo, di gestione e controllo comporta, a carico dei dipendenti e/o collaboratori coinvolti responsabili di tali violazioni, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi di ABF e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente, l'applicazione, a cura del Direttore Generale, dei provvedimenti sanzionatori indicati nel Modello organizzativo, di gestione e controllo.

Art. 21 Sanzioni

1. Per quanto riguarda i dipendenti, l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello organizzativo, di gestione e controllo deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; pertanto, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare il CCNL) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).
2. Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:
 - dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata
 - del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari
 - della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto
 - di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.
3. Per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori autonomi e in genere i collaboratori esterni, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega ad ABF, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e del Modello organizzativo, di gestione e controllo potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti da ABF.
4. Con riferimento agli Amministratori e ai Sindaci, Il Presidente della Giunta della Provincia di Bergamo, debitamente informato, adotterà di volta in volta le misure di tutela più opportune nell'ambito di quelle previste dalla normativa vigente.
5. Con riferimento ai soggetti costituenti l'Organo di Vigilanza di cui al D.Lgs. 231/01, varrà quanto previsto per i collaboratori.

CAP. VI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22 Approvazione del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Eventuali aggiornamenti, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione e diffusi tempestivamente a tutti i dipendenti e collaboratori.