



# Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## PARTE GENERALE

1. PRINCIPI GENERALI (pag. 4)
  - 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001
  - 1.2 Gli obiettivi del Modello organizzativo, di gestione e controllo
  - 1.3 Metodologia seguita nella progettazione del Modello
2. ANALISI SOCIETARIA (pag. 9)
  - 2.1 Statuto
  - 2.2 Core business
  - 2.3 Struttura organizzativa
  - 2.4 Sistema delle deleghe e delle procure
  - 2.5 Sistema clienti
  - 2.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione
  - 2.7 Protocolli di prevenzione in atto (Sistema Qualità)
3. LA METODOLOGIA PER LA MAPPATURA DEI RISCHI (pag. 12)
  - 3.1 Identificazione dei reati presupposto
  - 3.2 Identificazione dei processi sensibili
  - 3.3 Identificazione delle aree a rischio
  - 3.4 Identificazione delle attività a rischio
  - 3.5 Metodologia per il calcolo del rischio reato
  - 3.6 Analisi del rischio reato residuo – rischio reato accettabile
4. IL CODICE ETICO (pag. 17)
5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO (pag. 18)
  - 5.1 Principi generali
  - 5.2 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni
  - 5.3 Sistema sanzionatorio
  - 5.4 Procedura disciplinare
6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (pag. 21)
  - 6.1 Nomina e regolamento
  - 6.2 Audit finalizzati alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia del modello
  - 6.3 Monitoraggio del Modello: indicatori di reato
  - 6.4 Rapporto periodico dell'Organismo di Vigilanza

## PARTE SPECIALE A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- 7.1 I reati presupposto
- 7.2 Il grado di esposizione al rischio
- 7.3 Processi a rischio reato
- 7.4 Aree a rischio reato
- 7.5 Attività a rischio reato
- 7.6 Protocolli di prevenzione e controllo
- 7.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

## PARTE SPECIALE B – REATI SOCIETARI

- 8.1 I reati presupposto
- 8.2 Il grado di esposizione al rischio
- 8.3 Processi a rischio reato
- 8.4 Aree a rischio reato
- 8.5 Attività a rischio reato
- 8.6 Protocolli di prevenzione e controllo
- 8.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

## PARTE SPECIALE C - REATI INFORMATICI

- 9.1 I reati presupposto



Decreto Legislativo 231/01  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

9.2 Il grado di esposizione al rischio

9.3 Processi a rischio reato

9.4 Aree a rischio reato

9.5 Attività a rischio reato

9.6 Protocolli di prevenzione e controllo

9.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE D - REATI CONTRO IL DIRITTO DI AUTORE

10.1 I reati presupposto

10.2 Il grado di esposizione al rischio

10.3 Processi a rischio reato

10.4 Aree a rischio reato

10.5 Attività a rischio reato

10.6 Protocolli di prevenzione e controllo

10.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE E – REATI PER VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE

11.1 I reati presupposto

11.2 Il grado di esposizione al rischio

11.3 Processi a rischio reato

11.4 Aree a rischio reato

11.5 Attività a rischio reato

11.6 Protocolli di prevenzione e controllo

11.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE F – REATI INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

12.1 I reati presupposto

12.2 Il grado di esposizione al rischio

12.3 Processi a rischio reato

12.4 Aree a rischio reato

12.5 Attività a rischio reato

12.6 Protocolli di prevenzione e controllo

12.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE G – REATI AMBIENTALI (pg. 41)

13.1 I reati presupposto

13.2 Il grado di esposizione al rischio

13.3 Processi a rischio reato

13.4 Aree a rischio reato

13.5 Attività a rischio reato

13.6 Protocolli di prevenzione e controllo

13.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE H – REATI PER UTILIZZO DI LAVORATORI STRANIERI PRIVI DI PERMESSO DI SOGGIORNO O CON PERMESSO DI SOGGIORNO SCADUTO (pg. 43)

14.1 I reati presupposto

14.2 Il grado di esposizione al rischio

14.3 Processi a rischio reato

14.4 Aree a rischio reato

14.5 Attività a rischio reato

14.6 Protocolli di prevenzione e controllo

14.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PROGRAMMA DI ADEGUAMENTO (pag. 45)

14.1 Programma di implementazione dei protocolli

14.2 Programma di formazione

14.3 Modalità di approvazione ed aggiornamento del Modello

PARTE SPECIALE I – REATI IN MATERIA DI INTERMEDIAZIONE ILLECITA E SFRUTTAMENTO

15.1 I reati presupposto



Decreto Legislativo 231/01  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 15.2 Il grado di esposizione al rischio
- 15.3 Processi a rischio reato
- 15.4 Aree a rischio reato
- 15.5 Attività a rischio reato
- 15.6 Protocolli di prevenzione e controllo
- 15.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE L – REATI DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

- 16.1 I reati presupposto
- 16.2 Il grado di esposizione al rischio
- 16.3 Processi a rischio reato
- 16.4 Aree a rischio reato
- 16.5 Attività a rischio reato
- 16.6 Protocolli di prevenzione e controllo
- 16.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

PARTE SPECIALE M – REATI NORMATIVA “WHISTLEBLOWING” (tutela segnalatori di illeciti)

- 17.1 I reati presupposto
- 17.2 Il grado di esposizione al rischio
- 17.3 Processi a rischio reato
- 17.4 Aree a rischio reato
- 17.5 Attività a rischio reato
- 17.6 Protocolli di prevenzione e controllo
- 17.7 Analisi del rischio residuo – rischio accettabile

Allegati:

- All. A Struttura organizzativa
- All. B Codice Etico
- All. C Nomina Organismo di Vigilanza
- All. D Regolamento Organismo di Vigilanza
- All. E Check list audit interni
- All. F Modulo indicatori di reato



# Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## PARTE GENERALE

### 1. PRINCIPI GENERALI

#### 1.1 Il Decreto Legislativo n. 231/2001

1. Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito il "Decreto"), recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300"*, entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1999* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 19 dicembre 1999* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.
2. Il Decreto introduce per la prima volta nel nostro ordinamento la nozione di responsabilità "amministrativa" dell'ente associativo (gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica) per reati commessi da:
  - persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
  - persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.
3. La responsabilità ha natura sostanzialmente penale perché:
  - è derivante da reato
  - viene accertata con procedimento penale
  - comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).
4. Il Decreto, nel suo testo originario (art. 24 e 25), contemplava esclusivamente una serie di reati contro la Pubblica Amministrazione. A seguito di numerosi interventi normativi che negli anni ne hanno integrato i contenuti e l'ampiezza applicativa, al momento il Decreto prevede la responsabilità dell'ente anche per altre tipologie di illecito, quali ad esempio i reati societari, i reati informatici, i reati inerenti la sicurezza, i reati ambientali.  
*Appare sicuramente opportuno, sulla base dell'analisi del modello di funzionamento degli enti che erogano servizi di formazione e al lavoro, permeato da una forte interrelazione con l'apparato istituzionale, identificare quali principali aree di attenzione le attività sensibili ai fini della commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione.*
5. L'art. 5 del Decreto prevede che l'ente sia responsabile se:
  - il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente
  - il reato non è stato commesso nell'esclusivo interesse proprio o di terzi
  - l'autore del reato è una persona che ricopre una posizione apicale o subordinata.

*"interesse"*: convenienza ed utilità che l'ente potrebbe ottenere dal comportamento illecito (es.: elusione delle norme in materia societaria finalizzata alla falsa rendicontazione; elusione delle norme sulla sicurezza finalizzata al risparmio dei costi)

*"vantaggio"*: ottenimento di un risultato economico conseguenza del comportamento illecito (es.: risparmio sui costi della sicurezza; risparmio su imposte e tasse; concessione di condizioni bancarie di favore)

Non rientrano dunque nell'ambito di detta responsabilità i reati commessi esclusivamente nell'interesse o a vantaggio del loro autore materiale.
6. Nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto in posizione apicale la responsabilità dell'ente è presunta, salvo prova dell'adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso.  
*"soggetti apicali"*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, dell'ente o di una sua unità organizzativa, ovvero che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'ente  
*"soggetti subordinati"*: persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei "soggetti apicali"



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Nel caso in cui l'autore del reato sia un soggetto in posizione subordinata a responsabilità dell'ente dipende dall'eventuale violazione degli obblighi di direzione e controllo sul subordinato.

7. Gli art. 6 e 9 del Decreto stabiliscono che, in caso di commissione di uno dei reati previsti dal Decreto stesso, per escludere la propria responsabilità, l'ente si dovrà dimostrare che:
- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati;
  - l'organo dirigente abbia affidato, ad un organo interno all'ente (l'Organismo di Vigilanza, di seguito "OdV") dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'efficace osservanza del modello in questione, nonché di farne curare l'aggiornamento
  - i soggetti apicali abbiano ottemperato agli obblighi di direzione e controllo verso i soggetti subordinati
  - non vi sia stato omesso od insufficiente controllo da parte dell'OdV
  - le persone che hanno commesso il reato abbiano agito fraudolentemente.

Il Decreto prevede che l'ente adotti un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") che soddisfi i seguenti requisiti:

- individua le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati
- prevede specifici protocolli diretti a prevenire la commissione dei reati
- programmi la formazione dei dipendenti e dei collaboratori
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'OdV
- introduca un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

La progettazione del Modello e l'organizzazione delle attività dell'OdV devono porsi l'obiettivo del giudizio di idoneità, da parte dell'autorità giudiziaria, che conduca all'"esonero" di responsabilità dell'ente.

### 1.2 Gli obiettivi del Modello organizzativo, di gestione e controllo

1. Negli ultimi anni la Regione Lombardia ha approvato un sistema di riforme che hanno introdotto profonde innovazioni nel settore dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

I principi fondanti di questa serie di riforme sono rappresentati dalla centralità della persona, dalla libertà di scelta e dal focus sui risultati. In particolare, l'attenzione si sposta dall'offerta di servizi da parte degli operatori alla domanda degli individui, che sono invitati a scegliere liberamente gli operatori accreditati cui rivolgersi per la fruizione di servizi di formazione e al lavoro personalizzati in relazione alle loro esigenze specifiche e finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro.

Gli operatori, quindi, agiscono in un contesto di libera concorrenza, ma allo stesso tempo in rete con altri enti accreditati, per offrire alla persona un'ampia gamma di servizi integrati e complementari.

Tali relazioni, instaurate tra Regione Lombardia e operatori pubblici e privati, si identificano come un'applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale, in cui il settore privato collabora con quello pubblico per attuare le politiche regionali di istruzione, formazione e lavoro nell'interesse del territorio.

Lo strumento utilizzato in questo contesto è la Dote, intesa come insieme di risorse in capo all'individuo, utilizzabile per la fruizione di servizi di formazione e/o al lavoro finalizzati all'inserimento occupazionale presso gli operatori accreditati, che operano in regime concessorio.

La Regione Lombardia garantisce la qualità del servizio offerto alla persona, incentivando la concorrenza tra gli operatori, che richiede agli enti un maggiore sforzo comunicativo e di performance per rendersi attrattivi nei confronti dei destinatari della dote. Allo stesso tempo, il requisito obbligatorio dell'accreditamento assicura che i servizi di formazione e al lavoro rispettino gli standard di qualità predefiniti.

Una completa attuazione del nuovo modello regionale per l'erogazione di servizi necessita, quindi, di un'evoluzione degli enti accreditati sul piano organizzativo che li renda in grado di

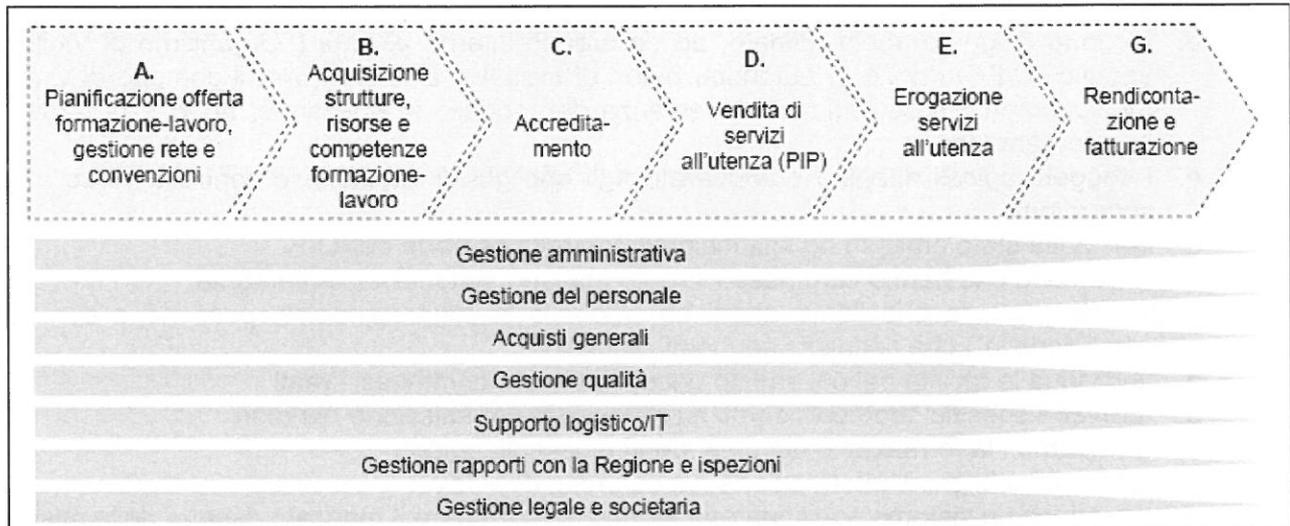


## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

assicurare servizi di qualità ai cittadini e al contempo garantisca a Regione il raggiungimento degli obiettivi di policy, l'efficienza della gestione e il rispetto delle regole di trasparenza e liceità.

2. L'attuazione delle riforme regionali in materia di istruzione-formazione-lavoro ha comportato la ridefinizione del modello operativo degli operatori accreditati.

In particolare, le attività che caratterizzano la catena del valore possono essere schematicamente rappresentate come in figura:



Il modello operativo e di funzionamento degli enti che operano nella filiera formazione-lavoro è caratterizzato da un elevato livello di interazione e scambio informativo con la Pubblica Amministrazione.

3. Alla luce di tali considerazioni, nella logica della prevenzione degli illeciti, della trasparenza, dell'etica dei principi di liceità e del rispetto delle norme, delle leggi e dei regolamenti, è logica conseguenza il ricondurre il modello operativo e di funzionamento degli enti alla progettazione ed implementazione di un Modello organizzativo, di gestione e controllo e di un Codice Etico in conformità al Decreto.

La Deliberazione della Giunta Regionale del 23 dicembre 2009 n°10882 "Erogazione dei servizi di istruzione e formazione professionale nonché dei servizi per il lavoro – Procedure e requisiti per l'accreditamento degli operatori pubblici e privati e indicazioni per il funzionamento dei relativi Albi regionali" ed il successivo Decreto Direttore Generale Istruzione, Formazione, Lavoro n°5908 del 25 giugno 2010 "Approvazione dei requisiti e delle modalità operative per la richiesta di iscrizione all'albo regionale degli operatori pubblici e privati per i servizi di istruzione e formazione professionale e per i servizi al lavoro in attuazione al D.G.R. 10882 del 23.12.2009" hanno introdotto come requisito specifico l'adozione di un Modello organizzativo, di gestione e controllo e di un Codice Etico in conformità al Decreto.

4. I principali obiettivi che il Modello che Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Bergamasca di Formazione (nel seguito "ABF") intende mettere in atto, sono
- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie di ABF nel rispetto di norme, leggi e regolamenti
  - etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi di ABF, anche in relazione al proprio ruolo sociale
  - trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo di ABF, sia fra quest'ultimo e gli interlocutori esterni
  - efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

Obiettivi aggiuntivi sono:

- sviluppare la cultura aziendale dell'etica e della conformità normativa
- tenere sotto controllo i reati specifici, anche non facenti parte dei reati presupposto
- costituire l'interfaccia permanente dell'organizzazione sul generale contesto giuridico



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 1.3 Metodologia seguita nella progettazione del Modello

1. La struttura logico/documentale del Modello è la seguente:



2. Nella progettazione del proprio Modello, ABF ha tenuto conto:

- delle linee guida della Confindustria
- delle linee guida della Regione Lombardia per la definizione di modelli degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro
- delle sentenze di interesse (ad esempio la sentenza del Tribunale di Milano – Ufficio del Giudice per le indagini preliminari del 20 settembre 2004 “Decalogo 231”)
- delle metodologie di valutazione e gestione del rischio (ad esempio le norme ISO 31000)

3. Le fasi (tra loro non necessariamente consequenziali) seguite nella progettazione del Modello sono:

|        |                                |   |
|--------|--------------------------------|---|
| fase 1 | Delibera di adozione           | Formalizzazione della volontà del Consiglio di Amministrazione di adottare il Modello con assegnazione delle responsabilità relative, in particolare all'OdV  |
| fase 2 | Analisi societaria             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Statuto</li><li>• Core business</li><li>• Struttura organizzativa</li><li>• Sistema delle deleghe e delle procure</li><li>• Sistema clienti</li><li>• Rapporti con la Pubblica Amministrazione</li><li>• Protocolli di prevenzione in atto (Sistema Qualità)</li></ul>          |
| fase 3 | Mappatura dei rischi           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Reati presupposto applicabili</li><li>• Processi sensibili</li><li>• Aree ed attività a rischio reato</li><li>• Grado di esposizione al rischio</li><li>• Definizione dei protocolli e delle contromisure</li><li>• Analisi del rischio residuo – rischio accettabile</li></ul> |
| fase 4 | Implementazione dei protocolli | <ul style="list-style-type: none"><li>• Programma temporale di implementazione</li><li>• Responsabilità</li><li>• Risorse assegnate</li><li>• Reporting sullo stato di implementazione dei protocolli</li></ul>   |
| fase 5 | Programma di formazione        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Formazione dei soggetti apicali</li><li>• Formazione dei soggetti sottoposti</li><li>• Formazione dei collaboratori</li><li>• Formazione dei fornitori critici</li></ul>  |
| fase 6 | Codice Etico                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Disposizioni generali</li><li>• Principi etici di riferimento</li><li>• Regole di comportamento</li><li>• Salute, sicurezza e ambiente di lavoro</li><li>• Disposizioni finali</li></ul>  |



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

|        |                                      |   |
|--------|--------------------------------------|---|
| fase 9 | Sistema disciplinare e sanzionatorio | <ul style="list-style-type: none"><li>• Principi generali</li><li>• Criteri per l'irrogazione delle sanzioni</li><li>• Sistema sanzionatorio</li><li>• Procedura disciplinare</li></ul>                                 |
| fase 8 | OdV                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Nomina e regolamento</li><li>• Monitoraggio del Modello: indicatori di reato</li><li>• Audit finalizzati alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello</li></ul> |
| fase 9 | Approvazione del Modello             | <ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione delle responsabilità e delle modalità di approvazione ed aggiornamento</li></ul>  |



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2. ANALISI SOCIETARIA

#### 2.1 Statuto

1. Con Deliberazione n°62 del Consiglio Provinciale di Bergamo in data 19 luglio 2005 è stata istituita l'azienda speciale denominata "Azienda Bergamasca Formazione (ABF)".  
ABF, le cui attività si articolano nelle diverse sedi operative, è un ente strumentale della Provincia di Bergamo ai fini dello svolgimento dei servizi pubblici locali della formazione professionale ed al lavoro.
2. In data 1° settembre 2005 è entrato in vigore lo Statuto, in cui sono definiti:
  - i principi generali che presiedono alle attività di ABF
  - l'oggetto dell'attività di ABF
  - i poteri di indirizzo della Provincia di Bergamo
  - la struttura organizzativa: organi di governo, personale dipendente, collaboratori esterni
  - il Consiglio di Amministrazione: composizione, nomina, competenze e funzionamento
  - il Presidente: nomina e competenze
  - il Direttore Generale: nomina e competenze
  - il Collegio dei Revisori dei conti: composizione, nomina, competenze
  - la gestione economico-finanziaria.
3. In data 9 novembre 2005 è stato approvato il Regolamento di funzionamento di ABF.

#### 2 Core business

Come definito all'art. 4 dello 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.

#### 2.2 Struttura organizzativa

In conformità a quanto dettagliato nella sezione 05 del Manuale Qualità "Responsabilità della Direzione", la struttura organizzativa di ABF è così articolata (vedi all. A):

| Struttura centrale di Bergamo  | Strutture territoriali<br>(Albino, Bergamo, Castel Rozzone, Clusone, Curno, S. Giovanni B., Trescore B., Treviglio)  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Direzione Generale</li><li>- Ufficio Legale</li><li>- Ufficio Progettazione &amp; Sviluppo</li><li>- Area Servizi formativi</li><li>- Area Servizi al lavoro</li><li>- Ufficio Tecnico<ul style="list-style-type: none"><li>- Gestione contratti</li><li>- Gestione appalti</li><li>- RSPP</li></ul></li><li>- Sistema Qualità<ul style="list-style-type: none"><li>- Sistema Qualità</li><li>- HACCP</li></ul></li><li>- Sistemi informatici<ul style="list-style-type: none"><li>- Amministratore di sistema</li></ul></li><li>- Amministrazione<ul style="list-style-type: none"><li>- Acquisti</li><li>- Rendicontazione</li><li>- Bilancio</li><li>- Personale Paghe e Contributi</li></ul></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile Struttura<ul style="list-style-type: none"><li>- Servizi per orientamento formativo</li><li>- Servizi formativi</li><li>- Servizi al lavoro</li></ul></li></ul> |



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2.4 Sistema delle deleghe e delle procure

1. Con delibera del Consiglio di Amministrazione viene nominato il Direttore Generale, a cui viene assegnata la responsabilità gestionale di ABF, nonché dei servizi e delle attività in essa ricompresi e a cui viene data autorizzazione ad adottare tutti i provvedimenti necessari per lo svolgimento delle attività.  
Le competenze del Direttore Generale sono dettagliate all'art. 12 dello Statuto.
2. Con ordine di servizio il Direttore Generale nomina i Responsabili delle Strutture territoriali, le cui principali funzioni sono:
  - la conduzione ordinaria delle Strutture affidate
  - l'emanazione di tutti gli atti inerenti le competenze didattico-formative-educative, che impegnano ABF verso l'esterno ma non comportano impegni di spesa
  - la programmazione, il coordinamento di tutte le attività didattico-educative-formative svolte nella Struttura
  - il coordinamento dei docenti
  - la presidenza dei consigli di classe
  - il rilascio di atti costituenti manifestazione di giudizio e conoscenza di tipo didattico-educativo-formativo
  - la partecipazione alle commissioni di esame
  - la gestione ordinaria del personale assegnato alla Struttura
3. I Responsabili delle Strutture sono chiamati a riportare tempestivamente in materia di rischio reato al Direttore Generale sulla conduzione delle Strutture affidate.

### 2.5 Sistema clienti

In conformità a quanto dettagliato nella sezione 09 del Manuale Qualità "Erogazione dei servizi", il sistema clienti di ABF è costituito:

- ✓ degli organismi pubblici che hanno compiti di governo e finanziamento del sistema della formazione professionale e dei servizi al lavoro, quali la Regione Lombardia e la Provincia di Bergamo
- ✓ degli allievi in età di obbligo scolastico (compresi i soggetti con problematiche di natura diversa: minori con fabbisogno formativo e di orientamento scolastico o al lavoro; minori con difficoltà socio-relazionali e/o problemi di abbandono e dispersione scolastica; minori sottoposti a provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria Minorile; diversamente abili con varie caratteristiche, ecc.) e dalle loro famiglie
- ✓ dai potenziali utenti dei servizi al lavoro
- ✓ delle aziende che agiscono sul territorio e che hanno necessità di formazione del proprio personale o di ricerca di personale.

### 2.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

1. ABF è accreditata dalla Regione Lombardia per l'erogazione di servizi di istruzione e formazione professionale e di servizi al lavoro.
2. In conformità a quanto stabilito dallo Statuto:
  - a) il Presidente è il rappresentante di ABF nei rapporti con la Provincia di Bergamo
  - b) il Direttore Generale ha la rappresentanza legale anche verso i soggetti esterni.
3. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da cui riceve finanziamenti pubblici (anche europei), ABF garantisce la conformità ai requisiti dell'art. 3 "Tracciabilità dei flussi finanziari" della Legge 136 del 13.08.2010 "Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia".

Ciò in quanto i servizi erogati possono ricadere nell'ambito della predetta normativa e del D. Lgs. 136/06 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"

Per assicurare la tracciabilità dei flussi finanziari, ABF

- utilizza uno o più conti correnti bancari o postali, accesi presso banche o presso la società Poste Italiane SpA, dedicati, anche non in via esclusiva, alle commesse pubbliche.



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- utilizza, per garantire l'identificazione della singola operazione contrattuale inerente le commesse pubbliche da cui deriva il flusso finanziario, strumenti di pagamento che riportano, in relazione a ciascuna transazione posta in essere:
    - il codice identificativo di gara (CIG) attribuito dall'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici su richiesta di ABF nella persona del responsabile unico del procedimento
    - ove obbligatorio, il codice unico di progetto (CUP) che potrà comparire, sino all'adeguamento dei sistemi telematici, nello spazio destinato alla trascrizione della motivazione del pagamento;
  - effettua i pagamenti esclusivamente tramite bonifico bancario o postale ovvero mediante altri strumenti di incasso o di pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 3 della L. 136/2010.
4. I conti economici e patrimoniali "sensibili" sono soggetti a revisione periodica da parte del Collegio dei Sindaci, che provvede a verbalizzare le attività di monitoraggio svolta.

### 2.7 Protocolli di prevenzione in atto (Sistema Qualità)

1. Fin dalla sua costituzione, nell'ottobre 2005 ABF ha conseguito la certificazione UNI EN ISO 9001 del proprio Sistema per la gestione della Qualità.
2. Come dettagliato nel Manuale Qualità le principali procedure di controllo attualmente in atto sono le seguenti:
  - Gestione della documentazione
  - Tenuta sotto controllo delle registrazioni
  - Gestione del protocollo
  - Comunicazione interna ed esterna
  - Valutazione delle competenze e formazione del personale
  - Selezione e valutazione dei fornitori
  - Gestione ordini di acquisto e degli appalti
  - Manutenzione delle infrastrutture
  - Trattamento dei dati nel rispetto della privacy
  - Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi
  
  - Gestione delle offerte e degli ordini
  - Gestione delle attività di segreteria
  - Controllo dei servizi per l'orientamento
  - Controllo dei servizi per l'integrazione e percorsi personalizzati
  - Controllo della progettazione dei servizi formativi
  - Gestione operativa dell'erogazione dei servizi formativi
  - Controllo dei servizi formativi
  - Gestione dell'alternanza scuola-lavoro
  - Controllo dei servizi al lavoro
  
  - Gestione delle Non Conformità
  - Azioni correttive e preventive
  - Misura della soddisfazione del Cliente
  - Audit interni
  - Analisi dei dati
  - Riesame della Direzione
3. Le procedure costituenti il Sistema Qualità hanno l'obiettivo di garantire la conformità ai requisiti dei servizi erogati da ABF.  
Tuttavia, se necessario opportunamente integrate da ulteriori controlli, possono essere anche considerate come protocolli di prevenzione da parte dell'OdV.



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 3. LA METODOLOGIA PER LA MAPPATURA DEI RISCHI

#### 3.1 Identificazione dei reati presupposto

1. I reati presupposto presi in considerazione sono quelli indicati agli artt. 24 e 25 del Decreto comprese le integrazioni successivamente intervenute.
2. Tra i reati presupposto, in base all'attività svolta da ABF, sono stati individuati i seguenti reati da considerare nell'ambito del Modello:
  - ✦ reati **contro la pubblica amministrazione** (vedi Parte Speciale A)
  - ✦ reati di **corruzione e concussione** (vedi Parte Speciale A)
  - ✦ reati **societari** (vedi Parte Speciale B)
  - ✦ reati **informatici** (vedi Parte Speciale C)
  - ✦ reati **contro il diritto di autore** (vedi Parte Speciale D)
  - ✦ reati per **violazione delle norme antinfortunistiche** (vedi Parte Speciale E)
  - ✦ reato di **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (vedi Parte Speciale F)
  - ✦ reati **ambientali** (vedi Parte Speciale G)
  - ✦ reati **per l'utilizzo di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno o con permesso scaduto** (vedi Parte Speciale H)
  - ✦ reati **in materia di intermediazione illecita e sfruttamento** (vedi Parte Speciale I)
  - ✦ reati di **corruzione tra privati** (vedi Parte Speciale L)
  - ✦ reati **pin materia di "whistleblowing"** (vedi Parte Speciale M)

#### 3.2 Identificazione dei processi sensibili

In conformità a quanto dettagliato nel Manuale Qualità "Sistema di gestione per la Qualità", i processi "sensibili" dal punto di vista della possibile commissione dei reati presupposto identificati al p.to 3.1 sono i seguenti:

| Processi sensibili "principali"  |
|--|
| Servizi per l'orientamento formativo:<br>organizzazione ed erogazione                                |
| Servizi formativi:<br>progettazione, organizzazione ed erogazione                                    |
| Servizi per l'integrazione e percorsi personalizzati:<br>progettazione, organizzazione ed erogazione |
| Servizi al lavoro:<br>organizzazione ed erogazione   |

| Processi sensibili "di supporto"   |
|--|
| Gestione della documentazione<br>Identificazione, rintracciabilità, conservazione  |
| Valutazione della competenza del personale   |
| Selezione e valutazione dei fornitori<br>Approvvigionamento (acquisti e contratti) |
| Gestione degli appalti   |
| Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro / HACCP                     |
| Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi                           |
| Rendicontazione delle spese  |
| Gestione amministrativa del personale  |
| Controllo di gestione  |



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 3.3 Identificazione delle aree a rischio

In conformità a quanto dettagliato nella sezione del M.Q. "LEADERSHIP", (in particolare struttura organizzativa e responsabilità), le aree aziendali "a rischio" dal punto di vista della possibile commissione dei reati presupposto identificati al p.to p.to 3.1 sono le seguenti:

| Processi sensibili   |
|--|
| Servizi per l'orientamento formativo   |
| Servizi formativi  |
| Servizi per l'integrazione e percorsi personalizzati                               |
| Servizi al lavoro  |
| Gestione della documentazione  |
| Valutazione della competenza del personale   |
| Selezione e valutazione dei fornitori<br>Approvvigionamento (acquisti e contratti) |
| Gestione degli appalti   |
| Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro / HACCP                     |
| Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi                           |
| Rendicontazione delle spese  |
| Gestione amministrativa del personale  |
| Controllo di gestione  |

| Processi sensibili   |
|--|
| Servizi per l'orientamento formativo   |
| Servizi formativi  |
| Servizi per l'integrazione e percorsi personalizzati                               |
| Servizi al lavoro  |
| Gestione della documentazione  |
| Valutazione della competenza del personale   |
| Selezione e valutazione dei fornitori<br>Approvvigionamento (acquisti e contratti) |
| Gestione degli appalti   |
| Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro / HACCP                     |
| Gestione della contabilità e degli adempimenti normativi                           |
| Rendicontazione delle spese  |
| Gestione amministrativa del personale  |
| Controllo di gestione  |

### 3.4 Identificazione delle attività a rischio

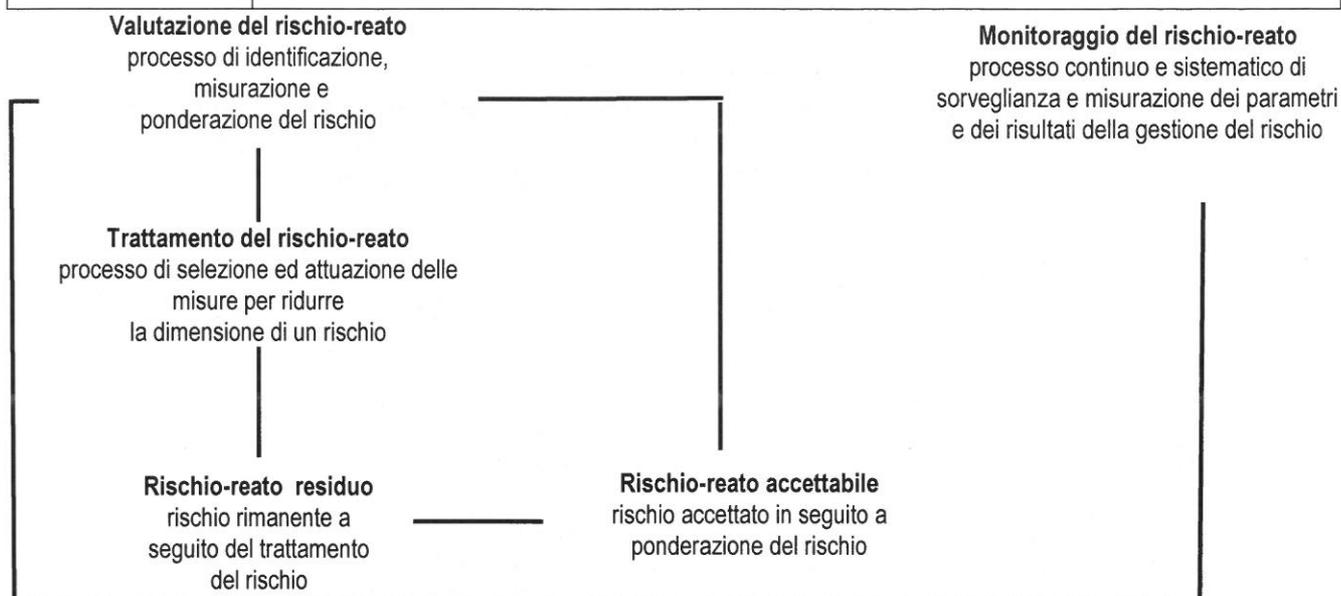
In conformità a quanto dettagliato nella sezione 07 "Erogazione del servizio" del Manuale Qualità, le attività aziendali "a rischio" dal punto di vista della possibile commissione dei reati presupposto identificati al p.to 3.1 sono riportati nelle Parti Speciali A, B, C, D, E, F, G, H, I, L, M.

### 3.5 Metodologia per il calcolo del rischio reato

1. La gestione del rischio è l'insieme di attività, metodologie e risorse coordinate per guidare e tenere sotto controllo un'organizzazione in riferimento ai rischi aziendali; nel caso specifico del Modello si tratta del rischio di commissione reati presupposto indicati dal Decreto..



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO



2. Al fine di utilizzare nella valutazione dei rischi parametri il più oggettivi possibile, la metodologia di gestione del rischio adottato nel Modello è basata su un approccio statistico.

### 3.5.1 Valutazione della gravità del reato

Il grado di gravità assegnato ad ogni reato è stimato in base ai criteri riportati nella seguente tabella.

| Grado di gravità | giustificativo del valore assegnato  |
|------------------|--|
| 3<br>(alto)      | reato che, se commesso, può provocare <b>conseguenze giudiziarie gravi</b> per ABF ed i suoi Amministratori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• condanna a pene pecuniarie superiori a 5.000..euro</li> <li>• condanna a pene afflittive superiori a 12 mesi</li> </ul>                                    |
| 2<br>(medio)     | reato che, se commesso, può provocare <b>conseguenze giudiziarie di media gravità</b> per ABF ed i suoi Amministratori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• condanna a pene pecuniarie comprese tra 2.000.euro e 5.000.euro</li> <li>• condanna a pene afflittive comprese tra 3.mesi e 12..mesi</li> </ul> |
| 1<br>(basso)     | reato che, se commesso, può provocare <b>conseguenze giudiziarie lievi</b> per ABF ed i suoi Amministratori: <ul style="list-style-type: none"> <li>• condanna a pene pecuniarie inferiori a 2.000..euro</li> <li>• condanna a pene afflittive inferiori a 3 mesi</li> </ul>                                     |

### 3.5.2 Valutazione della probabilità che il reato sia commesso

ABF, in base ai parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'OdV, assegna ad ogni reato il tasso di frequenza riportato nella seguente tabella.

| Tasso di frequenza | giustificativo del valore assegnato  |
|--------------------|--|
| 3 (alta)           | reato con alta probabilità di verificarsi ( $50\% > p \leq 100\%$ [4 volte ogni 3 anni])           |
| 2 (media)          | reato con media probabilità di verificarsi ( $10\% > p \leq 50\%$ [da 2 a 4 volte ogni 3 anni])    |
| 1 (bassa)          | reato con bassa probabilità di verificarsi ( $1\% > p \leq 10\%$ [non più di 1 volta ogni 3 anni]) |
| 0 (nulla)          | reato con probabilità nulla di verificarsi ( $p \leq 1\%$ [meno di 1 volta ogni 3 anni])           |

### 3.5.3 Valutazione dell'impatto del reato commesso

ABF, in base ai parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'OdV, assegna ad ogni reato la valutazione di impatto riportato nella seguente tabella.

| Valutazione impatto | giustificativo del valore assegnato  |
|---------------------|--|
| 3(alto)             | reato che, se commesso, può provocare conseguenze gravi per le attività di ABF<br><b>(interruzione del servizio, perdita degli accreditamenti, perdita dei finanziamenti, destituzione degli Organi Dirigenti)</b> |



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

|           |  |
|-----------|--|
| 2 (medio) | reato che, se commesso, può provocare conseguenze di media gravità per le attività di ABF ( <b>sospensione del servizio, sospensione degli accreditamenti, sospensione dei finanziamenti, sospensione degli Organi Dirigenti</b> ) |
| 1 (basso) | reato che, se commesso, può provocare conseguenze lievi per le attività di ABF ( <b>continuità del servizio, continuità degli accreditamenti, continuità dei finanziamenti, continuità degli Organi Dirigenti</b> )                |

### 3.5.4 Valutazione complessiva connesso del rischio reato

Ad ogni singolo reato vengono assegnati il grado di gravità ed il tasso di frequenza e viene calcolato il 1° valore numerico del rischio in base alla seguente tabella.

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Grado di gravità del reato (A)                   | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| tasso di frequenza del reato (B)                 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1° valore numerico del rischio reato (D)=(A)x(B) | 9 | 6 | 3 | 0 | 6 | 4 | 2 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 |

I rischi reato con valore 0 sono considerati accettabili e quindi non richiedono protocolli di prevenzione.

Ogni rischio reato precedentemente calcolato e che non risulti accettabile viene preso in considerazione in funzione dell'impatto sulle attività ABF, come indicato nella seguente tabella.

|   |    |    |   |    |    |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|----|----|---|----|----|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1° valore numerico del rischio reato (D)=(A)x(B)    | 9  | 9  | 9 | 6  | 6  | 6 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| valutazione impatto (C)                             | 3  | 2  | 1 | 3  | 2  | 1 | 3  | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Valore numerico complessivo del rischio (E)=(D)x(C) | 27 | 18 | 9 | 18 | 12 | 6 | 12 | 8 | 4 | 9 | 6 | 3 | 6 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 |

- I rischi reato con valore complessivo  $\leq 1$  sono considerati dall'OdV accettabili e quindi non richiedono protocolli di prevenzione o successivi riesami di accettabilità.
- I rischi reato con valore complessivo  $>1$  e  $\leq 2$  vengono riesaminati dall'OdV per definirne o meno l'accettabilità.
- I rischi reato con valore complessivo  $>2$  richiedono adeguati protocolli di prevenzione

### 3.5.5 Valutazione dell'efficacia dei protocolli di controllo

Per tutti i rischi reato complessivi precedentemente calcolati e considerati non accettabili (valore finale  $>2$ ), ABF mette in atto opportuni protocolli di controllo, il cui effetto viene valutato, in base , in base ai parametri oggettivi e all'esperienza dei componenti dell'OdV,, come riportato nella seguente tabella.

| Efficacia del protocollo | significato del valore assegnato   |
|--------------------------|--|
| 10 (alto)                | protocollo particolarmente efficace, che riduce di 10 volte (una decade) lo specifico livello di rischio reato reato |
| 5 (medio)                | protocollo ragionevolmente efficace, che riduce di 5 volte lo specifico livello di rischio reato                     |
| 2 (basso)                | protocollo efficace per quanto è possibile, che riduce di 2 volte (dimezza) lo specifico livello di rischio reato    |
| 1 (nullo)                | protocollo che non è in grado di ridurre lo specifico livello di rischio reato                                       |

I protocolli di prevenzione agiscono sulla frequenza di commissione del reato e non sulla sua gravità ed impatto.

L'effetto dei protocolli di prevenzione viene valutato dividendo il valore numerico complessivo del rischio (E) precedentemente calcolato per il grado di protezione sopra indicata.

### 3.5.6 Valutazione dell'accettabilità del rischio reato residuo



Decreto Legislativo 231/01  
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'accettabilità del livello di rischio reato residuo è valutata secondo la seguente tabella.

| Valore numerico complessivo del rischio reato (E) senza protocollo di controllo | Valore numerico complessivo del rischio reato (E') con il protocollo di controllo |   |
|---|---|---|
| (E) <= 1  | protocollo non necessario   | Rischio reato residuo considerato accettabile   |
| (E) >1 e <=2  | protocollo non necessario (salvo conferma)  | Rischio reato residuo che deve essere riesaminato dall'OdV per essere considerato accettabile |
| (E) > 2   | (E') <= 1   | Rischio reato residuo considerato accettabile   |
| (E) > 2   | (E') >1 e <=2   | Rischio reato residuo che deve essere riesaminato dall'OdV per essere considerato accettabile |
| (E) > 2   | (E') >= 2   |   |

### 3.6 Analisi del rischio reato residuo – rischio reato accettabile

1. Il Modello deve garantire di non poter essere eluso se non *fraudolentemente*. Pertanto il sistema di controllo definito dai protocolli deve essere in grado di:
  - escludere che qualunque soggetto possa giustificare la propria condotta adducendo l'*ignoranza* delle direttive aziendali
  - evitare che il reato sia dovuto ad *errore umano*.
2. L'OdV valuta l'accettabilità del rischio reato residuo in base al concetto di *prevedibilità ma non prevedibilità*.



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 4. IL CODICE ETICO

1. Il Codice Etico (All. B), 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 dello strumento della Dote
  - 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. 1195 e 1395 Cod. Civile) che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.
3. Il Codice Etico di ABF dettaglia quanto segue:
  - Disposizioni generali
  - Principi etici di riferimento
  - Regole di comportamento
  - Salute, sicurezza e ambiente di lavoro
  - Disposizioni finali
4. Il Codice Etico è stato approvato, nella revisione in vigore, dal Consiglio di Amministrazione di ABF in data 20 settembre 2010.



## 5. IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 5.1 Principi generali

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei soggetti sottoposti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile, obblighi dei quali il contenuto del Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle misure indicate nel Modello costituisce un inadempimento contrattuale censurabile sotto il profilo disciplinare ai sensi dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori (Legge 20 maggio 1990 n. 300) e determina l'applicazione delle sanzioni previste dal vigente CCNL Enti Locali e dal presente Sistema disciplinare e sanzionatorio.

L'articolo 6, comma 2 lett. E) del Decreto prescrive che il Modello preveda "un sistema disciplinare idoneo ad imporre adeguate sanzioni in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione delle sanzioni, che include elementi deterrenti e commisurati alla violazione commessa, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello, sono destinate a contribuire all'efficacia del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni potrà pertanto avere luogo anche se i soggetti interessati abbiano posto esclusivamente in essere una violazione dei principi sanciti dal Modello che non concretizzino un reato ovvero non determinino responsabilità diretta di ABF.

Il sistema opera indipendentemente dal processo e dai risultati di qualsiasi eventuale procedimento penale intentato dall'Autorità Giudiziaria.

L'adeguatezza del sistema sanzionatorio alle prescrizioni del Decreto viene costantemente monitorata dall'OdV, che deve essere informato in merito alle tipologie di sanzioni comminate ed alle circostanze poste a fondamento delle stesse.

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'OdV, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Direttore Generale.

### 5.2 Criteri per l'irrogazione delle sanzioni

1. Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello
- mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa
- violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV (fatte salve le eventuali ipotesi di reato)
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

2. Nell'ipotesi di violazione delle disposizioni del Modello, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento psicologico
- l'entità del danno o del pericolo per ABF come conseguenze dell'infrazione
- la prevedibilità delle conseguenze
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

3. Il tipo e l'entità delle sanzioni da irrogare saranno proporzionate ai seguenti criteri:

- gravità della inosservanza
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica dell'autore della violazione
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa)
- rilevanza degli obblighi violati
- conseguenze in capo alla società



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- eventuale concorso di altri soggetti nella responsabilità
- circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Il grado della colpa e della recidività dell'infrazione costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

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

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà ispirarsi ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

### 5.3 Sistema sanzionatorio

#### 1. Dipendenti di ABF

Il sistema sanzionatorio si basa sui principi di immediatezza e tempestività della contestazione della violazione, della concessione di termini per l'esercizio del diritto di difesa prima che la sanzione sia comminata, della proporzionalità della sanzione applicata in relazione alla gravità della violazione commessa ed al grado d'intenzionalità dell'azione o dell'omissione

I comportamenti tenuti dai dipendenti (soggetti apicali e subordinati) in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra le procedure previste dall'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In applicazione del criterio di correlazione tra la gravità delle infrazioni commesse ed i provvedimenti disciplinari contenuti nel vigente CCNL Enti Locali, sono previste le seguenti sanzioni:

- ✦ richiamo verbale o scritto: sanzione, nei riguardi del dipendente che abbia compiuto una lieve inosservanza delle disposizioni contenute nel Modello, adottando un comportamento non conforme ai principi del Modello nelle aree a rischio ovvero tollerando e non segnalando all'OdV lievi irregolarità di cui sia venuto a conoscenza
- ✦ sanzione pecuniaria: sanzione, nei riguardi del dipendente che abbia:
  - violato più volte le procedure previste dal Modello nell'espletamento di attività nelle aree a rischio
  - tenuto un comportamento reiteratamente non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tale comportamento sia ravvisabile come un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi derivanti dal Modello stesso
  - violato reiteratamente l'obbligo di segnalare lievi irregolarità all'OdV
- ✦ sospensione dal lavoro e dalla retribuzione: sanzione, nei riguardi del dipendente che abbia:
  - violato le prescrizioni del Modello e adottato nelle aree a rischio un comportamento contrario agli interessi di ABF, arrecando un danno alla stessa o la esponendola a una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto
  - violato l'obbligo di comunicare all'OdV segnalazioni relative a gravi irregolarità tali da arrecare un danno ad ABF ovvero esponendo la stessa ad una situazione di pericolo in ordine a quanto stabilito dal Decreto
- ✦ Licenziamento per giusta causa: sanzione, nei riguardi del dipendente che abbia:
  - adottato, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico di ABF delle misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio ad ABF
  - posto in essere un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Decreto.



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 2. Dirigenti

Con riguardo ai dirigenti, in considerazione del particolare rapporto fiduciario con il datore di lavoro, in caso di violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali – anche su segnalazione dell'OdV – il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Le misure disciplinari irrogabili sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL Dirigenti e che saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori e dei criteri di proporzionalità e tenuto conto della gravità, dell'intenzionalità e dell'eventuale recidiva.

L'OdV verifica che nelle singole lettere-contratto sia inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità (sospensione o licenziamento) delle condotte contrastanti con le norme di cui al D. Lgs. 231 e con il Modello aziendale.

### 3. Collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori autonomi, fornitori esterni

Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con ABF, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega ad ABF stesso, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello 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.

L'OdV verifica che nei singoli contratti siano inserite le specifiche clausole di cui al presente punto.

### 4. Amministratori e Sindaci

Il Presidente 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.

In caso di violazioni da parte di uno degli Amministratori o dei Sindaci, ivi compresa la violazione dell'obbligo di vigilare sull'attività dei sottoposti, Il Presidente 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.

Nei casi più gravi, potrà proporre la revoca dalla carica.

### 5. OdV

Con riferimento ai soggetti costituenti l'Organo di Vigilanza, varrà quanto previsto per i collaboratori, salvo la specificità delle funzioni.

## 5.4 Procedura disciplinare

Di seguito sono riportate le modalità adottate da ABF per applicare il sistema disciplinare e le relative sanzioni applicabili ai dipendenti:

**Rappresentanza:** ABF riconosce e rispetta il diritto del dipendente ad essere accompagnato da un rappresentante, in qualsiasi fase della procedura disciplinare; la persona che accompagna il dipendente ha il diritto di presenziare a tutti i colloqui, ma non è autorizzata a rispondere al posto del dipendente.

**Diritto a presentare ricorso:** tutti i dipendenti hanno il diritto di ricorrere contro qualsiasi decisione disciplinare ritenuta ingiustificata; i ricorsi devono essere presentati per iscritto al Direttore Generale entro 5 giorni lavorativi.

**Procedura per l'applicazione del sistema sanzionatorio:** ad eccezione di comportamenti illeciti gravi (compresa la presunta commissione dei reati di cui al Decreto, nel qual caso il dipendente indagato è immediatamente sospeso dalle funzioni ricoperte), ABF, nel rispetto dei termini e delle condizioni previste all'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori e della procedura prevista dal CCNL applicato, potrà sanzionare i dipendenti che commettano violazioni del Modello in conformità al sistema sanzionatorio descritto al p.to 4.3 del Modello.

**Decadimento dei richiami e delle ammonizioni:** gli ammonimenti (richiami verbali ed ammonizioni scritte) a carico del dipendente decadranno dopo 6 mesi di condotta soddisfacente.



## Decreto Legislativo 231/01 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### 6. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

#### 6.1 Nomina e regolamento

1. L'OdV (All. C e D) è istituito presso ABF con funzioni di vigilanza e controllo sul funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza ed l'osservanza del Modello adottato da ABF al fine di prevenire i reati da cui può derivare la responsabilità amministrativa dell'Agenzia, in ottemperanza alle disposizioni di cui al Decreto.
2. L'OdV adotta un proprio Regolamento al fine di disciplinare il proprio funzionamento, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.  
Il Regolamento è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 20 settembre 2010.
3. In data 20 settembre 2010 il Consiglio di Amministrazione ha nominato i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

#### 6.2 Audit finalizzati alla verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello

1. Il Sistema Qualità prevede un audit interno sul Sistema Qualità condotto con frequenza almeno annuale al fine di monitorare la corretta applicazione di tutte le procedure.
2. Tale audit, integrato con un audit specifico condotto pure annualmente dall'OdV al fine di verificare la corretta applicazione dei protocolli definiti nelle Parti Speciali del Modello (vedi check list in All. E), viene considerato adeguato quale verifica dell'applicazione e dell'efficacia del Modello.

#### 6.3 Monitoraggio del Modello: indicatori di reato

1. Il riscontro oggettivo dell'efficacia del Modello è data dal "*Modulo indicatori di reato*" (All. F) in cui, per ciascuna delle tipologie di reato dettagliate nelle Parti Speciali, vengono riportati i valori numerici di opportuni indicatori identificati dall'OdV quali significativi.
2. Di tali indicatori sono anche identificati i valori obiettivo.  
Nel caso in cui essi non siano raggiunti, l'OdV indica le azioni correttive che gli Organi Dirigenti di ABF devono effettuare.

#### 6.4 Rapporto periodico dell'Organismo di Vigilanza

Con cadenza almeno annuale, sulla base dei risultati dell'audit interno e dei valori degli indicatori di reato, l'OdV redige un rapporto per gli organi dirigenti di ABF, al fine di mettere in evidenza:

- i punti di forza e di debolezza del Modello
- le eventuali modifiche da apportare
- lo stato di applicazione del Modello
- le azioni correttive da implementare.

**Bergamo, 10.04.2019**

Il Segretario  
AZIENDA BERGAMASCA FORMAZIONE  
Il Direttore Generale  
Daniela Rosa

---

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

---

