



**Consorzio  
Enfapi Treviglio**

**Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo  
ai sensi del D. Lgs.  
231/2001**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
in data 09/11/2023**

## INDICE

---

### Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	4
2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO .....	7
3. IL CONSORZIO ENFAPI TREVIGLIO .....	8
4. OBIETTIVI E FUNZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DAL CONSORZIO .....	9
5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CONSORZIO ENFAPI TREVIGLIO .....	11
6. IL CODICE ETICO DI ENFAPI .....	11
7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DELLA REGIONE LOMBARDIA .....	11
8. DESTINATARI .....	12
9. IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL MODELLO .....	12
10. ADOZIONE, SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....	12
11. SISTEMA DI POTERI E PROCURE .....	13
12. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO .....	13
12.1. CRITERI .....	13
12.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE .....	14
12.3. PROCESSI REGOLAMENTATI .....	14
Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione .....	14
Parte Speciale B - Reati Societari .....	15
Parte Speciale C - Reati di ricettazione e riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio .....	15
Parte Speciale D - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	15
Parte Speciale E – Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare .....	15
Parte Speciale F - Delitti informatici e trattamento illecito di dati .....	15
Parte speciale G – Reati ambientali .....	15
Parte speciale H – Reati tributari .....	15
13. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO .....	16
13.1. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	16
13.2. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
13.3. CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	17
Revoca .....	18
Decadenza .....	18
Sospensione .....	18
13.4. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO .....	18
13.5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING) .....	19
14. SISTEMA DISCIPLINARE .....	21
14.1. PRINCIPI GENERALI .....	21
14.2. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI .....	21
14.3. MISURE NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI .....	21
Violazioni .....	22
Sanzioni .....	22
14.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE .....	22
Violazioni .....	22
Misure di tutela .....	23
14.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E CONSULENTI .....	23
Violazioni .....	23

14.6.	MISURE NEI CASI DI VIOLAZIONE DELLE PRESCRIZIONI A TUTELA DEL SEGNALANTE ( <i>WHISTLEBLOWING</i> ) .....	23
14.7	DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE .....	24

---

## PARTE GENERALE

---

---

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

---

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001) recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è entrato in vigore nel nostro Paese il 4 luglio dello stesso anno, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300 (art. 11).

Il suddetto Decreto si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte 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 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia delle Comunità Europee che degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

L'emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali ed ha introdotto, per la prima volta, nel nostro ordinamento la responsabilità diretta dell'ente a seguito della commissione di una serie tassativa di reati od illeciti amministrativi da parte di soggetti legati con l'ente stesso da un rapporto funzionale.

Il testo originario del Decreto prendeva in considerazione una griglia limitata di reati dalla cui commissione scaturiva la conseguente ed autonoma responsabilità amministrativa per l'ente.

Successivamente, l'elenco delle fattispecie rilevanti è stato ampliato e ricomprende, ad oggi, numerose ipotesi di reato di seguito oggetto di analitica descrizione.

La responsabilità dell'ente sussiste qualora il reato o l'illecito amministrativo venga commesso nel suo interesse o vantaggio (art. 5, comma I).

L'ente non rimane coinvolto, viceversa, nel caso in cui l'autore degli stessi abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma II).

Il rapporto funzionale che lega alla persona giuridica l'autore dell'illecito può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente, a carico di quest'ultimo è stabilita una presunzione di responsabilità.

Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente.

Non c'è, invece, presunzione di responsabilità a carico dell'ente qualora l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra. In quest'ultimo caso, il Decreto ricollega il coinvolgimento dell'ente ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza che gravano tipicamente sul vertice aziendale (art. 7, comma I). L'inosservanza degli

obblighi di direzione e vigilanza non ricorre ove *“L’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione (...)”* (art. 7, comma II).

Il D. Lgs. n. 231/01 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente il singolo reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Il D. Lgs. n. 231/01 disciplina il regime della responsabilità dell’ente anche in relazione alle vicende modificative dello stesso quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d’azienda.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/01 regolano l’incidenza delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda sulla responsabilità dell’ente.

In merito, il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell’ente;
- dall’altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La relazione illustrativa al D. Lgs. n. 231/01 afferma che *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell’ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l’art. 28 del D. Lgs. n. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l’estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell’ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l’ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001). L’ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all’operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa, altresì, quelle nel cui ambito sono stati realizzati i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L’art. 30 del D. Lgs. n. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall’ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell’ambito del quale il reato è stato commesso.

L’art. 31 del D. Lgs. n. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell’eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio.

Il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che comporta, in caso di declaratoria di responsabilità, l'applicazione alla persona giuridica sempre di una sanzione pecuniaria determinata in base ad un sistema per quote (art. 10).

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi specificamente previsti dalla norma (art. 13), sanzioni interdittive (art. 9, comma II) quali:

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

Il Decreto, inoltre, prevede che le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'ente e vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini (art. 45).

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19).

Infine, l'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare la pubblicazione della sentenza di condanna, una sola volta, a spese dell'ente, in uno o più giornali indicati dal Giudice nella sentenza (art. 18).

Il Giudice, al verificarsi di specifiche condizioni, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'ente, ha la facoltà di nominare un Commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo che corrisponde alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (art. 15).

Il profitto che deriva dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Secondo l'art. 26 del D. Lgs. n. 231/2001 nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. n. 231/2001 (artt. da 24 a 25-*duodevicies*), le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 3, c.p.

Ai sensi dell'art. 27, comma 1, del D. Lgs. n. 231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame, inoltre, rende manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma non solo rispetto a quella dell'autore del reato, ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

L'ente può essere chiamato a rispondere per condotte che si sono consumate all'estero purché a) il soggetto che agisce sia funzionalmente legato allo stesso; b) l'ente abbia la sede principale in Italia; c) nei confronti della persona fisica non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4).

Tale disciplina si applica anche alle società estere che operano in Italia, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia.

Preposto all'accertamento della responsabilità amministrativa e all'applicazione delle sanzioni nei confronti dell'ente è il Giudice penale competente per i reati (presupposti) che riguardano le persone fisiche (art. 36).

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato, si osservano le disposizioni di cui al Capo III del D. Lgs. 231/2001 nonché, in quanto compatibili, le disposizioni del codice di procedura penale e del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 (art. 34).

## 2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E DI CONTROLLO

Il presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si fonda su di una carenza organizzativa che rende possibile la commissione del reato (cd. colpa in organizzazione).

Il Decreto Legislativo prevede per l'ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità se dimostra che (art. 6, comma I):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato "modelli di organizzazione, di gestione e di controllo" idonei a prevenire i reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo di Vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede.

La rilevanza del Modello Organizzativo è duplice. Da una parte, funge da criterio di esclusione della punibilità (se adottato efficacemente prima del sorgere della "patologia"); dall'altra rappresenta uno strumento per attenuare le conseguenze sanzionatorie conseguenti all'accertamento della responsabilità per l'ente (se adottato, ai sensi dell'art. 17, *post factum*).

I requisiti strutturali che deve possedere un Modello Organizzativo sono: l'efficacia (l'idoneità dei meccanismi di controllo predisposti ad identificare le operazioni anomale), la specificità (l'identificazione puntuale delle aree a rischio, l'individuazione delle modalità di gestione finanziarie ed, in caso di precedenti illeciti, la focalizzazione dei sistemi di controllo che tengano conto della storia dell'ente), e l'attualità (il costante adeguamento delle procedure anche in relazione al progressivo ampliarsi normativo che sanziona un numero sempre maggiore di illeciti).

Il Modello Organizzativo è l'insieme di regole di carattere comportamentale (Principi di Comportamento) ed operative (Protocolli) il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi a rischio e attività sensibili - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti e irregolari.

Le disposizioni comportamentali, nonché i protocolli contenuti nelle Parti Speciali del Modello, hanno lo scopo di far conoscere ai Destinatari le condotte da tenere nell'ambito dei processi a rischio e di individuare i soggetti responsabili nonché quelli coinvolti.

Il Modello organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello stesso e prevede, altresì, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei Destinatari delle prescrizioni in esso contenute.

### 3. IL CONSORZIO ENFAPI TREVIGLIO

---

Il Consorzio Enfapi Treviglio (di seguito "ENFAPI" o il "Consorzio") è un ente che, operando senza fini di lucro, ha lo scopo di favorire tutte le iniziative miranti alla formazione professionale dei giovani in attesa della prima occupazione, in modo adeguato alle esigenze del mondo del lavoro nonché di fornire alle imprese uno strumento per la miglior preparazione tecnico-professionale del proprio personale.

Il Consorzio è ente accreditato Regione Lombardia per i servizi di istruzione e formazione professionale al n° 0288 della sezione A<sup>1</sup>.

Per attività di **formazione professionale** s'intendono gli interventi di prequalificazione, qualificazione, riqualificazione, specializzazione, aggiornamento realizzati con sistemi che utilizzano metodologie in aula e/o a distanza di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 11 della l.r. 19/2007 e ss.mm.ii, e specificamente:

- a) **percorsi di secondo ciclo, per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione**, di durata triennale cui consegue una qualifica di III livello EQF/QNQ, quadriennale e di quarto anno cui consegue un diploma professionale di IV livello EQF/QNQ;
- b) **percorsi di specializzazione tecnica superiore** cui consegue un certificato di IV livello EQF;
- c) **percorsi di formazione superiore** non accademica successivi al secondo ciclo erogati dagli Istituti Tecnici Superiori che durano quattro o sei semestri, con il conseguimento del diploma di tecnico superiore di V o VI livello EQF/QNQ;
- d) **corso annuale integrativo**, realizzato dalle Istituzioni Formative di intesa con gli Istituti Professionali ai fini dell'ammissione all'esame di Stato per l'accesso all'università, all'alta formazione artistica, musicale e coreutica;
- e) **specializzazione professionale, formazione continua, formazione permanente e formazione abilitante** cui conseguono attestati di competenza di diverso livello EQF/QNQ.

Le attività di formazione professionale di cui sopra possono essere attivate utilizzando finanziamenti erogati da Enti Pubblici o da Fondi Interprofessionali (**CORSI A FINANZIAMENTO/COMMESSA**) oppure attivate a favore di aziende o privati in conseguenza di un corrispettivo (**CORSI A PAGAMENTO/CATALOGO**).

ENFAPI, in quanto ente accreditato Regione Lombardia, può accedere a finanziamenti pubblici a fronte dell'impegno di garantire l'erogazione di Servizi di Istruzione e Formazione Professionale connessi.

I servizi di formazione/orientamento **A FINANZIAMENTO/COMMESSA** erogati da ENFAPI sono finanziati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da:

- Regione Lombardia, in particolare per contributi volti a promuovere l'erogazione di corsi

---

<sup>1</sup> Nella sezione A dell'Albo sono iscritti i soggetti che possono erogare le seguenti attività formative:

- o percorsi per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione di durata triennale e del quarto anno;
- o percorsi successivi al secondo ciclo, di istruzione e formazione tecnica superiore, quinto anno integrativo ai fini dell'ammissione all'esame di Stato per l'accesso all'università;
- o specializzazione professionale;
- o formazione continua;
- o formazione permanente;
- o formazione abilitante.



“DDIF-Diritto Dovere di Istruzione e Formazione<sup>2</sup>” e di formazione continua;

- Provincia di Bergamo, per i finanziamenti per lo più destinati all'organizzazione di corsi rivolti agli apprendisti;
- Fondimpresa, per i contributi finalizzati all'erogazione di corsi di formazione continua.

Il Consorzio si occupa principalmente dell'organizzazione e della gestione di:

1. *corsi “DDIF- Diritto Dovere di Istruzione e Formazione”* che comprendono i percorsi realizzati nel sistema di formazione professionale per le figure professionali di OPERATORE MECCANICO, AUTORIPARATORE, e OPERATORE INFORMATICO. Tali corsi sono principalmente rivolti ai ragazzi che hanno conseguito il titolo della scuola secondaria inferiore. In questo caso il contributo viene erogato attraverso il sistema “dote”;
2. *corsi per apprendisti* a sostegno del percorso di crescita professionale di giovani assunti nelle aziende con contratto di apprendistato nei vari settori quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, meccanico, elettrico, informatico etc. In questo caso il finanziamento viene erogato tramite l'assegnazione della “dote”;
3. *corsi di orientamento/formazione (continua e permanente)* finanziati attraverso la partecipazione di ENFAPI a bandi pubblici, sia tramite assegnazione della “dote” ai singoli partecipanti;
4. *formazione non finanziata (CORSI A PAGAMENTO/CATALOGO)*;
5. *corsi Fondimpresa – Fondirigenti*;
6. *corsi Sicurezza Ambiente Qualità, ai sensi del D. Lgs. 81/2008*

Infine, ENFAPI attraverso la partecipazione a specifici bandi indetti dalla Regione Lombardia ottiene finanziamenti rivolti alla gestione di *progetti non formativi*, ossia di progetti non direttamente connessi ai servizi di formazione e orientamento offerto dal Consorzio. Talvolta l'esecuzione di tali progetti è richiesta dalla Regione stessa al fine del mantenimento dei requisiti previsti dall'accREDITamento.

Il sistema di governance di ENFAPI è caratterizzato dalla presenza di:

- Consiglio di Amministrazione, incaricato di gestire l'ente compiendo le operazioni opportune e necessarie per l'attuazione dell'oggetto consortile e al quale spettano tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria del Consorzio con facoltà di delega;
- Revisori legali, incaricati, nelle forme e nei limiti d'uso, del controllo della gestione amministrativa e contabile del Consorzio
- Il Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione che all'atto di nomina ne determina i poteri e la qualifica.

I principali strumenti organizzativi, di governance e di controllo interno di cui il Consorzio è dotato e di cui si è tenuto conto nella predisposizione del presente Modello, possono essere così riassunti:

- La visura camerale che individua i procuratori con potere di rappresentanza del Consorzio;
- L'organigramma che rappresenta la struttura organizzativa del Consorzio.

#### **4. OBIETTIVI E FUNZIONI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DAL CONSORZIO**

---

<sup>2</sup> DDIF: Diritto Dovere di Istruzione e Formazione

La funzione dell'adottato Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il "Modello" o il "Modello Organizzativo") è dotare il Consorzio di un insieme di regole interne, idonee a prevenire, secondo l'ordinamento italiano, la commissione, nel suo interesse o a suo vantaggio, dei reati previsti dal Decreto, da parte delle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Consorzio stesso o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso ovvero da parte delle persone sottoposte all'altrui direzione o vigilanza. Ciò in funzione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dall'anzidetto Decreto in conseguenza della commissione dei reati in esso richiamati.

Il Modello Organizzativo del Consorzio – del quale il Codice Etico è parte integrante e sostanziale – si sostanzia in un sistema strutturato ed organico di meccanismi interni, procedurali, di controllo e sanzionatori, idonei a prevenire o a ridurre la possibilità di commissione dei reati previsti dal Decreto e rivolti agli organi sociali, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione.

Il sistema strutturato ed organico di strumenti organizzativi e gestionali, relativi agli organi consortili, ai soggetti in posizione apicale ed a quelli sottoposti all'altrui direzione, implementati dal Consorzio, sono pertanto volti a:

- improntare la gestione a criteri di legalità, di correttezza e di deontologia professionale;
- prevenire ed eventualmente eliminare con tempestività il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso una proceduralizzazione delle attività esposte ai rischi di reato, un'attività continua di vigilanza e la predisposizione di un sistema disciplinare;
- determinare una piena consapevolezza, in tutti coloro che operano nell'interesse del Consorzio, di poter incorrere in un illecito la cui commissione sarebbe comunque contraria agli interessi ed ai principi etici del Consorzio;
- proteggere la reputazione ed il valore dell'ente, inteso anche come patrimonio di tutti i portatori di interessi nel Consorzio, ivi inclusi i dipendenti, i creditori sociali e la Pubblica Amministrazione;
- creare una nuova cultura etica e del controllo.

In particolare, per il perseguimento dei descritti fini, il Consorzio, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 6, c. 2, del Decreto in parola, ha adottato il Modello Organizzativo atto a:

- ribadire e chiarire principi e regole, anche di deontologia dell'ente, ai quali è doveroso attenersi nello svolgimento delle attività consortili onde prevenire il verificarsi anche solo di occasioni per la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- sensibilizzare le funzioni consortili al rispetto di tali principi;
- determinare in tutti coloro che operano nelle aree c.d. "a rischio" e nelle "attività sensibili" anche attraverso specifiche attività di informazione e formazione, una maggiore consapevolezza circa la possibilità di essere considerati personalmente responsabili dal punto di vista penale e di far incorrere il Consorzio in responsabilità amministrativa, in caso di violazione delle regole previste nel Modello stesso;
- conferire trasparenza e riconoscibilità ai processi decisionali ed attuativi, in modo tale da rendere impossibile per chiunque eludere il sistema, se non fraudolentemente;
- implementare specifici processi per la corretta gestione delle risorse finanziarie, le quali rappresentano nella maggior parte dei casi, il supporto necessario per la commissione di reati;
- implementare, con efficacia vincolante, meccanismi di controllo interno tali da rendere più limitata la possibilità di assumere decisioni inappropriate o arbitrarie, consentendo al Consorzio di svolgere, in modo costante, un'attività di monitoraggio effettivo;
- introdurre un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle regole contenute nel Modello stesso;
- attribuire ad un organismo di vigilanza il compito di controllare e garantire l'efficace e corretto funzionamento del Modello stesso e di promuovere, ove si renda necessario, l'aggiornamento dello stesso nonché l'eventuale irrogazione delle sanzioni;

- introdurre una prassi negoziale, nei rapporti con i fornitori, i consulenti ed altre parti contrattuali, volta a garantire, nell'ambito di tali rapporti, condotte coerenti con le finalità del Decreto in parola.

## 5. STRUTTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CONSORZIO ENFAPI TREVIGLIO

---

Il presente Modello Organizzativo si compone:

- di una **Parte Generale** che illustra i contenuti del D. Lgs. 231/01 ed il sistema di prevenzione del rischio di commissione reati adottato dal Consorzio ENFAPI Treviglio;
- di una serie di **Parti Speciali**, che, descrivono le fattispecie di reato rilevanti, individuano i processi a rischio e le relative attività sensibili rimandando per gli stessi a specifici Protocolli.

## 6. IL CODICE ETICO DI ENFAPI

---

Il Consiglio di Amministrazione di ENFAPI, con delibera del 9 novembre 2023 ha approvato l'aggiornamento del Codice Etico, che contiene i principi generali e i valori cui deve essere ispirata l'attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per conto del Consorzio.

Le disposizioni del Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico e sono integrate e compatibili con lo stesso.

## 7. LE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA E DELLA REGIONE LOMBARDIA

---

In virtù di quanto previsto dall'art. 6, c. 3, del Decreto, il Consorzio ha definito il proprio Modello in coerenza con quanto previsto nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate nel mese di giugno 2021.

In particolare, i passi operativi delineati dalle Linee Guida di Confindustria nazionale per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali;
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
  - a) articolato nelle seguenti componenti: (i) codice etico; (ii) sistema organizzativo; (iii) procedure manuali ed informatiche; (iv) poteri autorizzativi e di firma; (v) sistemi di controllo e gestione; (vi) comunicazione al personale e sua formazione;
  - b) ispirato ai seguenti principi: (i) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; (ii) applicazione del principio di separazione delle funzioni; (iii) documentazione dei controlli; (iv) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; (v) previsione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità

e continuità d'azione; (vi) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; (vii) previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di controllo; (viii) divulgazione e informazione ai destinatari.

Inoltre, il Consorzio, per la definizione del proprio Modello, ha tenuto conto di quanto definito nelle "Linee Guida Regionali per la definizione di modelli, di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della filiera istruzione-formazione lavoro" approvate dalla regione Lombardia" del 4 agosto 2015.

---

## 8. DESTINATARI

---

Le regole contenute nel presente Modello Organizzativo si applicano per quanto di rispettiva competenza a coloro che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione del Consorzio;
- sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti di cui sopra;
- pur non appartenendo al Consorzio operano su mandato del medesimo agendo in nome e per conto dello stesso.

I soggetti di cui sopra rappresentano i Destinatari del Modello.

Ai collaboratori esterni, consulenti, intermediari, fornitori e altre controparti contrattuali in genere, il Consorzio richiede il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto e dei principi etici adottati da ENFAPI, tramite la sottoscrizione di specifiche clausole contrattuali.

---

## 9. IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL MODELLO

---

Il Consorzio, per l'adozione e i successivi aggiornamenti del Modello Organizzativo e la definizione dei presidi di controllo idonei a prevenire i reati, segue la seguente metodologia:

- a) mappatura delle aree a rischio reato;
- b) rilevazione dei presidi di controllo e *gap analysis*.

### Mappatura delle aree a rischio reato

Tale fase consiste nella preliminare analisi dei processi e delle attività svolte nell'ambito del Consorzio, con la finalità di individuare le aree di attività sensibili rilevanti ai fini del Decreto ovvero nell'ambito delle quali potrebbero, in linea di principio, configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati oggetto del Decreto.

La mappatura è svolta mediante analisi della documentazione esistente (es.: organigrammi, procedure, manuali, ecc.) e incontri di approfondimento con i referenti aziendali di volta in volta individuati.

### Rilevazione dei presidi di controllo e gap analysis

La seconda fase consiste nella rilevazione e analisi dei presidi organizzativi e di controllo posti in essere dal Consorzio nelle aree a rischio reato individuate, con la finalità di valutare la loro capacità di prevenire ovvero individuare situazioni di rischio sanzionabili ai fini del Decreto e, in presenza di punti di debolezza, proporre le necessarie soluzioni di rimedio.

---

## 10. ADOZIONE, SVILUPPO E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

---

A seguito dell'attività di *risk assessment* sui processi e le c.d. attività sensibili a rischio reato 231 e

mappatura dei rischi il Consiglio di Amministrazione di ENFAPI, definisce di adottare un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 31 marzo 2011, oggetto di revisione approvata con delibera del 27/05/2015 e da ultimo aggiornato con delibera del 9 novembre 2023.

Il Consiglio di Amministrazione del Consorzio potrà aggiornare il presente Modello in funzione dell'evoluzione della propria struttura organizzativa, delle eventuali modifiche normative e qualora ritenga lo stesso non più adeguato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'Organismo di Vigilanza potrà promuovere presso il Consiglio di Amministrazione eventuali necessità di aggiornamento, modifica ed integrazione del Modello Organizzativo, utili o necessarie affinché quest'ultimo sia efficace efficiente nonché conforme a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001.

---

## 11. SISTEMA DI POTERI E PROCURE

---

Il Consorzio prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi per nome e conto dell'Ente. Pertanto, le procure permanenti sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi implicanti effettive necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è responsabile.

---

## 12. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

---

---

### 12.1. CRITERI

---

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo espressamente prevede che il Modello Organizzativo debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. A tale proposito ENFAPI ha provveduto ad analizzare le attività, i processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree, nonché i sistemi di controllo interno.

Tale analisi è stata ed è condotta da ENFAPI, avvalendosi anche di società di consulenza e di professionisti esterni, attraverso l'esame dell'attività e della documentazione (processi principali, organigrammi, procure, ecc.) e attraverso una serie di interviste con il Direttore e le Funzioni del Consorzio.

È stato formalizzato, quindi, un apposito documento di sintesi di quanto emerso in sede di intervista ed è stata predisposta una mappatura delle attività ipoteticamente a rischio di commissione dei Reati e degli Illeciti previsti dal Decreto Legislativo condivisa con i referenti<sup>3</sup>.

La mappatura delle attività a rischio reato costituisce, a tal proposito, parte integrante nonché allegato delle singole Parti Speciali del Modello.

Il lavoro di analisi si è sviluppato in diverse fasi e consente la ricostruzione dell'attività realizzata.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, ENFAPI ha provveduto:

- ad individuare le attività sensibili nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti;

---

<sup>3</sup> Analisi dei profili di rischi correlati all'operatività aziendale con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001".

- ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- ad individuare i soggetti interessati;
- ad individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- a definire e, all'occorrenza, ad adeguare il sistema dei controlli interni.

---

## 12.2. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

---

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 lettera c) del Decreto che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, ENFAPI ha ritenuto opportuno, ad integrazione del presente Modello Organizzativo, dedicare uno specifico protocollo "*Gestione degli aspetti finanziari*" che regola per le varie tipologie di transazioni i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo / contabile.

---

## 12.3. PROCESSI REGOLAMENTATI

---

Al termine delle verifiche di cui al punto 12.1, il Consorzio ENFAPI Treviglio ha individuato i processi sensibili e le relative attività sensibili nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo, le categorie di processi sensibili nel cui ambito è stata riscontrata in astratto la sussistenza del rischio di commissione delle fattispecie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 sono le seguenti:

- Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Giudiziarie e di Vigilanza;
- Gestione dell'erogazione dei servizi di formazione/orientamento;
- Gestione di omaggi e sponsorizzazioni;
- Gestione degli approvvigionamenti di beni e servizi e consulenze;
- Gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Gestione delle attività di formazione dei dati amministrativo / contabili;
- Gestione degli adempimenti fiscali;
- Gestione dei rapporti con gli organi di controllo;
- Selezione ed assunzione del personale;
- Gestione dei sistemi informativi;
- Gestione delle acquisizioni, installazioni e manutenzione di *hardware* e *software*;
- Gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Gestione temi in materia ambientale.

Le aree di attività individuate come processi a rischio, in relazione al D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, disciplinate attraverso regole e principi di comportamento enunciati nel Codice Etico, nelle parti speciali ed in specifici Protocolli al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti sono di seguito riportati:

### **Parte Speciale A - Reati contro la Pubblica Amministrazione**

- Protocollo per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e l'Autorità di Vigilanza;
- Protocollo per la gestione dei finanziamenti pubblici per l'erogazione delle attività formative;
- Protocollo per la gestione del processo di rendicontazione nei confronti della Pubblica Amministrazione;
- Protocollo selezione ed assunzione del personale.

**Parte Speciale B - Reati Societari**

- Protocollo per la predisposizione del bilancio;
- Protocollo per la gestione dei rapporti con gli organi di controllo.

**Parte Speciale C - Reati di ricettazione e riciclaggio e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

- Protocollo per la gestione degli aspetti finanziari;
- Protocollo per la gestione del processo di selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi ed incarichi professionali.

**Parte Speciale D - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

- Protocollo per la gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

**Parte Speciale E – Delitti contro la personalità individuale e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

- Protocollo per la gestione del processo di selezione e gestione dei fornitori di beni e servizi ed incarichi professionali;
- Protocollo selezione ed assunzione del personale.

**Parte Speciale F - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

- Protocollo per la gestione dei sistemi informatici;
- Protocollo per la gestione dei sistemi informatici della Pubblica Amministrazione;
- Protocollo per l'installazione e gestione dei software.

**Parte speciale G – Reati ambientali**

- Protocollo per la gestione degli adempimenti ambientali.

**Parte speciale H – Reati tributari**

- Protocollo per la gestione degli adempimenti fiscali.

Per quanto concerne:

- i reati in materia di associazioni criminose;
- i reati in materia di razzismo e xenofobia;
- il reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria,

per i quali non è esposto in modo significativo, il Consorzio ha ritenuto che, il proprio complesso di presidi – organizzativi, procedurali ed etici – volti ad assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali, sia anche astrattamente idoneo a minimizzare il rischio di commissione di tali illeciti, richiamando, anzitutto i principi espressi nel vigente Codice Etico e quanto dettato nei protocolli con specifico riguardo alla prevenzione dei reati indicati nelle Parti Speciali del Modello.

Inoltre, per le tipologie di reato riportati di seguito:

- reati di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e reati contro l'industria ed il commercio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;

- reati ed illeciti amministrativi in materia di *market abuse*;
- reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo;
- reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati transnazionali di associazione a delinquere, traffico di migranti, etc.;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati in materia di contrabbando;
- delitti contro il patrimonio culturale nonché riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali paesaggistici,

non si ritengono sussistenti profili di rischio connessi a tali illeciti, la cui eventuale commissione sarebbe del tutto estranea a interessi o vantaggi del Consorzio.

---

## 13. ORGANISMO DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

---

---

### 13.1. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

Il Consiglio di Amministrazione di ENFAPI, in attuazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo, con delibera del 16 dicembre 2010 ha istituito l'Organismo di Vigilanza e di Controllo (di seguito anche "OdV"), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di sollecitarne i tempestivi aggiornamenti. Sono pertanto di competenza dell'Organismo di Vigilanza di ENFAPI, le attività di vigilanza e controllo previste dal Modello Organizzativo.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. L'OdV si relaziona direttamente con il Direttore e con il Consiglio di Amministrazione.

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento al Decreto Legislativo, le caratteristiche dell'OdV debbono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

#### Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza garantiscono l'effettivo adempimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'OdV.

Tali requisiti richiedono l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" prevedendo un'attività di reporting al Vertice Aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione.

#### Professionalità

L'OdV deve possedere, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

#### Continuità d'azione

L'OdV deve:



- operare sulla vigilanza del Modello Organizzativo, anche con il supporto di consulenti esterni;
- garantire la continuità dell'attività di vigilanza ancorché eventualmente avvalendosi del supporto di strutture esterne;
- curare che sia data attuazione del Modello Organizzativo e sollecitarne l'aggiornamento.

L'OdV richiede flussi informativi al Presidente del Consiglio di Amministrazione con facoltà di sollecitarne anche ad organi ad esso subordinati.

---

### **13.2. COMPOSIZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

---

ENFAPI, in linea con le linee guida fornite da Confindustria nazionale e le linee guida della Regione Lombardia, si è orientata nella scelta di un organismo plurisoggettivo, composto da:

- due soggetti da individuarsi in professionisti conosciuti dal Consorzio e di indiscussa professionalità, i quali garantiscono i requisiti di autonomia, professionalità ed indipendenza;
- un soggetto che abbia diretta conoscenza del Consorzio;

nominati dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

I membri dell'OdV restano in carica per tre anni e sono sempre rieleggibili. La loro sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la volontaria rinuncia da parte del membro dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali;
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;
- la mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi;
- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione da parte di un membro dell'OdV del verificarsi di una causa di decadenza di cui al successivo paragrafo 13.3;
- il verificarsi di una delle cause di sospensione o revoca di cui al successivo paragrafo 13.3.

---

### **13.3. CAUSE DI (IN)ELEGGIBILITÀ, REVOCA, DECADENZA E SOSPENSIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

---

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere in possesso di requisiti di professionalità e di onorabilità. Per quanto concerne, in particolare, i requisiti di onorabilità, non possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.

Non possono, inoltre, essere nominati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza coloro i quali abbiano subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;

4. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice civile così come riformulato del D. Lgs. n. 61/2002;
5. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
6. per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
7. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto Legislativo;
8. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

I nominandi alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza debbono autocertificare, all'atto della nomina, con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni di ineleggibilità sopra indicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

#### **Revoca**

Il Consiglio di Amministrazione di ENFAPI può revocare uno o più o tutti i componenti dell'OdV nel caso in cui si verificano rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo; per ipotesi di violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, nonché quando il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza delle predette cause di ineleggibilità, anteriori alla nomina a componente dell'OdV e non indicate nell'autocertificazione; quando intervengano le cause di decadenza di seguito specificate.

#### **Decadenza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui successivamente alla loro nomina:

- siano in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;
- vengano meno i requisiti di onorabilità;
- sia accertata la situazione in cui abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a Reati o Illeciti Amministrativi commessi durante la loro carica.

#### **Sospensione**

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

---

### **13.4. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO**

---

L'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, richiedere al Presidente i flussi necessari e opportuni per la sua attività. Può inoltre porre in essere atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio di tali poteri l'OdV potrà richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dai soggetti preposti ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni informa il responsabile di riferimento nonché i Revisori legali.

In particolare, l'OdV ha la facoltà di esercitare verifiche sui singoli atti, sull'attuazione ed efficacia del Modello, secondo le modalità dallo stesso individuate.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, segnala al Presidente e ai Revisori legali eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV è documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. n. 196/03).

Ai fini specifici dell'esecuzione delle funzioni attribuite, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un *budget* per lo svolgimento dell'attività, al fine di assicurare adeguata autonomia economica e gestionale. Eventuali superamenti del budget di spesa – determinati da necessità specifiche – saranno comunicati dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione che dovrà autorizzare preventivamente.

Detto *budget* è periodicamente monitorato e aggiornato a cura dell'OdV, previa comunicazione al Consiglio di Amministrazione, e opportunamente integrato da quest'ultimo, in relazione alle specifiche esigenze insorte.

L'Organismo provvede, a propria volta, a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento.

---

### 13.5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE (WHISTLEBLOWING)

---

Relativamente al sistema di segnalazioni whistleblowing, i Destinatari del Modello e i Destinatari così come definiti all'interno della Procedura Whistleblowing (di seguito definita), possono effettuare segnalazioni di condotte illecite idonee a integrare i reati presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, nonché violazioni del presente Modello nel rispetto della "Whistleblowing Policy - Procedura per la presentazione e la gestione delle segnalazioni interne e forme di tutela" adottata da Consorzio ENFAPI (di seguito, anche, "Procedura *Whistleblowing*") reperibile sul sito web istituzionale <https://www.enfapitreviglio.it/> del Consorzio Enfapi Treviglio.

Il Destinatario che venga a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico oppure di condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, potrà rifarsi ai canali indicati nella Procedura *Whistleblowing*, qui di seguito riepilogati, e con le modalità nella stessa previste:

- in forma orale mediante richiesta di incontro diretto con il Comitato Whistleblowing (come definito all'interno della Procedura Whistleblowing), che provvederà a fissarlo entro un termine ragionevole comunque non superiore a quindici giorni. Colui che intende richiedere l'incontro diretto con il Comitato può farlo attraverso (i) la piattaforma online web istituzionale del Consorzio <https://www.enfapitreviglio.it/> disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo oppure tramite (ii) corriere espresso o raccomandata all'indirizzo via Stezzano, 87, 24126, Bergamo, Gate 5, c/o Confindustria Bergamo. La richiesta di incontro diretto, con indicazione dei riferimenti di contatto del segnalante e del Consorzio quale riferimento per le violazioni, andrà inserita in una busta chiusa recante all'esterno la dicitura "*Riservata al Comitato Whistleblowing dott.ssa Michela Fiammarelli*".
- in forma scritta, al Comitato Whistleblowing, con modalità informatiche, tramite

piattaforma/software di segnalazione accessibile tramite il sito web istituzionale del Consorzio Enfapi Treviglio <https://www.enfapitreviglio.it/> - disponibile 24 ore al giorno, sette giorni su sette e gestita da un fornitore terzo.

Il Comitato Whistleblowing è il soggetto legittimato a ricevere richieste di chiarimenti, reclami, notizie. Segnalazioni di potenziali o attuali violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

---

## 13.6 TUTELA DEL SEGNALANTE

---

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Con riferimento al sistema della tutela della persona segnalante e all'applicazione delle misure di protezione si fa espresso rinvio a quanto previsto nella "Procedura *Whistleblowing*", che nella sua interezza si intende qui richiamata integralmente anche per quanto attiene agli ulteriori aspetti di applicazione e funzionamento.

È vietato nei confronti del segnalante qualsiasi atto di ritorsione quale comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante, divulgante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto<sup>4</sup> e comunque agli altri soggetti individuati ai sensi dell'art.3, comma 5 del D. Lgs. 24/2023.

I canali di segnalazione adottati dal Consorzio e la gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

In ogni caso, trovano applicazione tutte le tutele previste a favore del segnalante dagli artt. 16,17,19 e 22 D. Lgs. 24/2023.

Inoltre, chi segnala una violazione del Decreto o del Modello o del Codice Etico, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno. Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso tramite i canali indicati nella Procedura *Whistleblowing*.

La violazione delle prescrizioni del presente paragrafo comporta, a seconda dei casi, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari e/o l'applicazione delle altre misure previste al paragrafo 14 del presente Modello.

In ogni caso, ferma l'applicazione, da parte dell'autorità competente, delle sanzioni di cui all'art. 21,

---

<sup>4</sup> A titolo esemplificativo a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

comma1, lett. c) del D. Lgs. 24/2023, chi effettua con dolo o colpa grave una segnalazione che risulti essere infondata e porti ad una condanna penale, anche con sentenza di primo grado, per il reato di diffamazione o calunnia, oppure ad una condanna civile, anche con sentenza di primo grado, per lo stesso titolo, non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto e sarà soggetto, a seconda dei casi, alle sanzioni disciplinari e/o alle altre misure previste al paragrafo 14 del presente Modello.

---

## 14. SISTEMA DISCIPLINARE

---

---

### 14.1. PRINCIPI GENERALI

---

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma II, lett. e) e dell'art. 7, comma IV, lett. b) del Decreto Legislativo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel Modello Organizzativo e, ai sensi dell'art. 2106 c.c., integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo.

---

### 14.2. VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

---

Nei casi in cui si accerti l'inosservanza o la violazione del Modello Organizzativo, il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

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'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

---

### 14.3. MISURE NEI CONFRONTI DI IMPIEGATI

---

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto Legislativo, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate,

tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti di impiegati.

#### **Violazioni**

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

#### **Sanzioni**

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari, in ragione della gravità delle inosservanze sulla base di quanto stabilito nel CCNL applicato:

- a) biasimo verbale;
- b) biasimo scritto;
- c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino a tre giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

---

### **14.4. MISURE NEI CONFRONTI DEL VERTICE AZIENDALE**

---

Le sanzioni indicate nel presente punto, potranno essere applicate nei confronti del vertice aziendale, come sopra definiti: soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione dell'ente.

#### **Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione del Consorzio;
- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto Legislativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

### **Misure di tutela**

A seconda della gravità dell'infrazione, e su conforme decisione del Presidente del Consorzio, potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela è fatta salva, comunque, la facoltà del Consorzio di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie, di cui dovrà essere informato l'OdV.

---

## **14.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E CONSULENTI**

---

Nei contratti sottoscritti con collaboratori o consulenti il Consorzio provvede ad inserire la clausola risolutiva espressa per le ipotesi di violazione delle norme del Modello Organizzativo di seguito indicate.

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte di ENFAPI del risarcimento dei danni subiti.

### **Violazioni**

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti all'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinenti all'incarico ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

---

## **14.6. MISURE NEI CASI DI VIOLAZIONE DELLE PRESCRIZIONI A TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING)**

---

In ragione di quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal Modello o dalla Procedura *Whistleblowing* adottata dal Consorzio e/o e comunque sia violato quanto disposto dal D. Lgs 24/2023, ivi compreso, l'accertamento

- (i) della commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- (ii) della non istituzione di canali di segnalazione, della mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione della segnalazione whistleblowing ovvero della loro non conformità alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;

- (iii) della messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- (iv) della violazione dell'obbligo di riservatezza.
- (v) della responsabilità del segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave

da parte

- 1) degli impiegati: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 14.3;
- 2) del Vertice aziendale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 14.4
- 3) dei collaboratori e/o consulenti; si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al paragrafo 14.5.

## **14.7 DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

---

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, informandone l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, le iniziative per la diffusione e la conoscenza del Modello Organizzativo e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

In particolare, potrà essere espressamente prevista per l'ente la facoltà di risoluzione del contratto in caso di comportamenti dei Soggetti Terzi che inducano la Società a violare le previsioni del Modello.

L'attività di formazione - finalizzata a prevenire la commissione di illeciti mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, dei Principi di Comportamento e dei Protocolli - è articolata in relazione alla qualifica dei destinatari, al livello di rischio dell'area in cui operano, all'aver o meno essi funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione di ENFAPI.

Il Consorzio provvede a formare ed informare chi spetti in ordine all'esistenza di regole comportamentali, dell'importanza del rispetto delle stesse e della sensibilità aziendale verso questi strumenti di organizzazione.

I destinatari della formazione sono tenuti a:

- acquisire conoscenza dei principi e dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La partecipazione alla formazione è documentata.

Inoltre, i consulenti, i collaboratori, i fornitori collegati al Consorzio da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente e, comunque non soggetti alla direzione o alla vigilanza, sono informati, all'atto dell'avvio della collaborazione, del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto Legislativo.