



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

Modello di Organizzazione Parte Generale

Approvato con verbale dell'amministratore unico n. 76 del 07/12/2023

Sommario

| | |
|--|----|
| Parte Generale..... | 1 |
| 0. Il Modello è costituito da una Parte Generale e da più Parti Speciali | 1 |
| 1. Premessa e note introduttive alla lettura del documento | 1 |
| 2. Collegamento ai sistemi di gestione | 2 |
| 2.1. Al sistema di gestione aziendale ai sensi della norma UN EN ISO 9001 | 2 |
| 2.2. Sistema di gestione aziendale per la parità di genere ai sensi UNI PDR 125:2022 | 3 |
| 3. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio | 4 |
| 3.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 | 4 |
| 3.2. I reati-presupposto..... | 5 |
| 3.3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione..... | 6 |
| 3.4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente..... | 7 |
| 3.5. Le sanzioni | 7 |
| 3.6. Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni | 9 |
| 3.7. Presupposti per l'esonero della responsabilità..... | 9 |
| 3.8. Funzione del Modello di organizzazione e gestione..... | 10 |
| 4. Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato..... | 11 |
| 4.1. Applicazione del Modello..... | 14 |
| 4.2. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili | 15 |
| 5. Il Codice di comportamento..... | 15 |
| 6. Deleghe e procure..... | 16 |
| 7. L'Organismo di Vigilanza | 16 |
| 8. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza | 17 |
| 9. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane..... | 17 |
| 10. Il sistema sanzionatorio | 18 |

PARTE GENERALE

0. Il Modello è costituito da una Parte Generale e da più Parti Speciali

La Parte Generale, ed i relativi allegati, descrivono sommariamente il D.Lgs. 231/01, definiscono l'architettura generale del Modello, chiarendone la funzione, gli obiettivi, le modalità di funzionamento ed individuano i poteri e doveri dell'Organismo di Vigilanza, introducendo un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del Modello.

La Parte Speciale, riporta le differenti famiglie di reato contemplate nel decreto, descrive le condotte che possono integrare i reati, individua le attività aziendali nelle quali potrebbero essere commessi e disciplina le prescrizioni e le misure preventive a cui attenersi nello svolgimento di dette attività, poste a presidio della legalità.

1. Premessa e note introduttive alla lettura del documento

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità al Decreto legislativo 231 del 2001 al fine di presentare il Modello di gestione, organizzazione e controllo, di seguito anche MOG 231 o Modello, nella sua interezza ed in modo unitario.

Il presente documento è uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholders), in particolare i dipendenti, il personale in distacco, il personale in somministrazione, i clienti, gli utenti destinatari dei servizi, il management, i fornitori, i collaboratori, i consulenti e gli organi di controllo, al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali o sociali in essere.

Il documento è di proprietà esclusiva dell'Agenzia per la formazione e l'orientamento e il lavoro di Monza e Brianza, di seguito anche Afol MB o Agenzia, e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte, fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia (www.afolmb.it) ed è consultabile senza alcuna limitazione.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo nella sua prima emissione era stato predisposto attraverso un progetto di compliance aziendale che aveva interessato tutta l'organizzazione. Il vertice aziendale era stato coinvolto attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che aveva poi portato alla formale approvazione del Modello. Le varie funzioni aziendali erano state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati. La direzione aziendale attraverso tale analisi aveva individuato le aree a rischio significative e impostato un Modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato.

Il presente Modello, in revisione 10, è il risultato di ulteriori aggiornamenti che si sono susseguiti nel tempo per adeguarlo alle disposizioni normative di riferimento e alle esigenze e trasformazioni aziendali.

Il Modello è inoltre integrato, in base a quanto contenuto nella l. n. 190 del 2012 e a quanto indicato nel "Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)" fin dalla prima emissione del 2013 sino all'attuale versione in vigore, in cui si richiede agli enti pubblici economici l'adozione di misure per prevenire fenomeni di corruzione e illegalità integrative del Modello 231, attraverso la predisposizione del "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della

trasparenza” detto anche PTPCT e delle relative misure organizzative e gestionali finalizzate alla prevenzione della “corruzione”.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo di Afol MB dunque, in quest’ottica, è stato implementato, esaminando anche le ipotesi di reato contemplate oltre che negli articoli del Decreto legislativo 231/2001 anche in quelli previsti dalla Legge 190/2012.

È da sottolineare che per queste ultime tipologie di reato, diversamente rispetto all’impostazione di base del Modello, non sono analizzate solo le ipotesi di commissione di eventi criminosi in cui Afol MB possa avere un interesse o un vantaggio tale da configurare la responsabilità amministrativa dell’Agenzia, ma sono state analizzate tutte le ipotesi di accadimento.

Il motivo di un’analisi così estesa è che il concetto di corruzione qui considerato ha un’accezione molto più ampia di quella disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e comprende tutte quelle situazioni in cui si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono addirittura più ampie della fattispecie penalistica riportata nel Titolo II, Capo I, del codice penale, e comprendono anche situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite alle diverse figure aziendali ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il Modello di organizzazione gestione e controllo è dunque integrato con il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza” adottato da Afol MB. Nel capitolo della “Parte speciale” 1.1, riferito ai reati contemplati dall’articolo 24 e 25 del Decreto sono stati trattati anche i reati definiti dalla legge 190/2012.

All’interno dell’organizzazione è presente un “Referente compliance” a cui far riferimento per approfondimenti sia in merito ai contenuti del “Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01” sia in riferimento al “Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza”.

L’Organo di controllo sull’adozione e attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/01, contenute nel Modello è l’Organismo di Vigilanza (Paragrafo 7).

La figura di controllo sull’adozione delle misure contenute all’interno del PTPCT è il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

2. Collegamento ai sistemi di gestione

2.1. Al sistema di gestione aziendale ai sensi della norma UN EN ISO 9001

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo include tra le misure di prevenzione e controllo quanto già riportato nelle procedure organizzative adottate dall’Agenzia all’interno del sistema di gestione aziendale certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001.

In particolare, sono state integrate all’interno del Modello 231 quelle parti del sistema che disciplinano il processo:

- 1) di gestione della formazione sia per gli aspetti connessi all’inserimento di nuove risorse sia per quelli inerenti alla formazione del personale già in carico all’organizzazione;

- 2) di gestione e tenuta sotto controllo della documentazione e delle registrazioni, per quanto riguarda le fasi di identificazione, approvazione e distribuzione delle stesse;
- 3) di auditing che include il monitoraggio della corretta applicazione di tutte le regole e procedure afferenti alla compliance aziendale;
- 4) di gestione del rischio e delle conseguenti azioni di correzione e miglioramento previste al fine di favorirne la mitigazione.

2.2. Sistema di gestione aziendale per la parità di genere ai sensi UNI PDR 125:2022

A partire dal 2021 Afol MB ha iniziato a tracciare un percorso finalizzato ad uno sviluppo sostenibile, sia in ambito sociale che ambientale traendo ispirazione dai principi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Tra questi obiettivi, per Afol MB, è fondamentale quello relativo alla parità di genere. In Italia la parità di genere è un principio garantito dall'art. 3 della Costituzione, inoltre, il 5 agosto 2021 è stata presentata in Consiglio dei ministri la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Si tratta di un sistema di azioni politiche integrate in cui troveranno vita iniziative concrete, definite e misurabili. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), a valere sul dispositivo Next Generation EU, rappresenta l'occasione per realizzare una piena transizione ecologica e digitale. La mobilitazione delle energie femminili, così come dimostrato da numerosi studi internazionali, è fondamentale per la ripresa economica del Paese: nell'ambito del PNRR, è stato introdotto dal Dipartimento per le pari opportunità un Sistema di certificazione della parità di genere che mira ad accompagnare le imprese nella riduzione dei divari di genere, anche relativi alla retribuzione, nella crescita professionale delle donne, nella tutela della maternità.

Afol MB ha pertanto deciso di implementare un sistema di gestione per la Parità di Genere in linea con i requisiti previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 con lo scopo di tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro in Afol Monza e Brianza.

Il sistema di gestione aziendale per la parità di genere deve:

- a. gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;
- b. identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo;
- c. definire i temi del piano strategico relativi alla gestione della carriera, l'equità salariale, la genitorialità, la work life balance e la prevenzione di abusi e molestie mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione;
- d. raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a. raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;
- b. valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.

Nel focalizzare l'attenzione alla produzione di "valore", la progettazione del sistema si sposta dalle "aree" degli indicatori ai "temi" che devono essere, secondo la prassi, oggetto del piano strategico, che sono:

- a. Il recruiting
- b. La gestione della carriera
- c. L'equità salariale
- d. La genitorialità
- e. La work-life balance
- f. La prevenzione di abusi e molestie

Se i risultati in termini di conformità del sistema sono riscontrabili confrontando i processi aziendali esistenti con i contenuti degli indicatori presenti nelle aree, i risultati in termini di valore generato dal sistema, devono essere valutati dalle donne che sono le destinatarie (principali) di questo valore.

Afol MB presenterà il proprio sistema di gestione per la parità di genere all'ente di certificazione con l'obiettivo di ottenere entro l'anno 2023 la relativa certificazione.

3. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio

3.1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

In attuazione della delega al Governo prevista dall'art. 11 legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, derivante dalla commissione di determinati reati compiuti nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità dal momento che esso rappresenta e realizza la politica gestionale dell'ente. Al contrario, non vi è alcuna presunzione di responsabilità a carico dell'ente nel caso in cui l'autore dell'illecito rientri tra i soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza, poiché in tal caso l'illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell'ente solo se risulta che la sua commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interesse o vantaggio).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio

dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 si applica in relazione sia a reati commessi in Italia sia a quelli commessi all'estero, purché l'ente abbia nel territorio dello Stato italiano la sede principale e nei confronti dello stesso non proceda direttamente lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

3.2. I reati-presupposto

In base al principio di legalità espresso dall'art. 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sia stata espressamente prevista da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono, (vedere anche gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare processi, attività e soggetti dell'organizzazione che possono essere coinvolti e consente di definire procedure e controlli per la gestione di tali attività. In seguito, l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato. Nella Parte speciale del Modello sono presentate le aree di gestione e controllo dove sono possibili rischi per Afol.

Altre tipologie di illecito previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 sono state escluse in quanto Afol, in considerazione dell'attività sociale svolta, ne ha ritenuto estremamente improbabile la commissione. Il presente Modello continuerà ad essere adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

I reati presupposto contemplati sono:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica (artt. 24 D.lgs. 231/01);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis D.lgs. 231/01);
3. Delitti di criminalità organizzata (articolo 24-ter D.lgs. 231/01);
4. Reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (art. 25, D.lgs. 231/01).
5. Delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis D.lgs. 231/01);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1 D.lgs. 231/01);
7. Reati societari (art. 25-ter D.lgs. 231/01);

8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater D. Lgs.231/01);
9. Reati consistenti in pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater 1 D. Lgs 231/01);
10. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies D.lgs. 231/01);
11. Reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25-sexies D.lgs. 231/01);
12. Reati in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D.lgs. 231/01);
13. Reati di ricettazione, riciclaggio, auto riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.lgs. 231/01);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1, D.lgs. 231/01)
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D.lgs. 231/01);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies D.lgs. 231/01);
17. Reati ambientali (art. 25 undecies D.lgs. 231/2001).
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.lgs. 231/01)
19. "Razzismo e xenofobia" (art.25-terdecies, D.lgs. 231/01)
20. Reati connessi a frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies, D.lgs. 231/01)
21. Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies)
22. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)
23. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies)
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione/saccheggio di beni culturali e paesaggistici. (Art. 25-duodevicies).
25. Reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 14614).
26. Cyberterrorismo - Legge 18 novembre 2019 n 133 "Legge sulla sicurezza cibernetica"

3.3. Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa, della società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- 1) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia

finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso (soggetto in posizione apicale);

- 2) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

3.4. Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente

Altro presupposto oggettivo della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per la quale la società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Si aggiunga che l'art. 12, comma 1, lettera a) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora *“l'autore del reato ha commesso il fatto nel **prevalente** interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo”*. **Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.**

Nel caso in cui sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione pecuniaria o interdittiva qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

3.5. Le sanzioni

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone sanzioni a carico della società nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale. Tali sanzioni possono essere classificate nel seguente modo:

1) sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549 sempre irrogate in caso di condanna;

2) sanzioni interdittive:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

3) confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (comunque disposta, in caso di condanna, anche per equivalente); la confisca può essere applicata, in fase cautelare, con il sequestro preventivo.

4) pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (sanzione stigmatizzante).

In particolare, per quanto attiene alle sanzioni pecuniarie ed alle sanzioni interdittive, si osserva quanto segue.

La **sanzione pecuniaria** (art. 10 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e graduata sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549 per ciascuna quota applicata.

Le **sanzioni interdittive** sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- 1) la società ha tratto dal reato un profitto di **rilevante entità** ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'art. 12 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Tuttavia, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati dall'art. 25, commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b).

Come disposto dall'art. 14 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti questi criteri:

- 1) le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- 2) il tipo e la durata della sanzione deve essere determinato in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente e all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- 3) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti e a determinate amministrazioni;
- 4) l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- 5) le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- 6) l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

3.6. Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni

La competenza a conoscere degli illeciti degli enti amministrativi dell'ente **appartiene al giudice penale** competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (art. 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi, acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'art. 335 del c.p.p. gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- 1) che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- 2) che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- 3) l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- a) è in posizione apicale;
- b) è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 6 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

3.7. Presupposti per l'esonero della responsabilità

L'art. 6, comma 1, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- a) l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato **ad un organismo interno dotato di autonomi** poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'esonero dalla responsabilità dell'ente viene sottoposto al giudizio di idoneità del Modello che il giudice penale è chiamato a formulare in occasione del procedimento penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

Il **Modello di organizzazione e di gestione**, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così classificate:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (**analisi del rischio e attività sensibili**);
- b) predisporre specifici protocolli (Codice di comportamento, **procedure e regolamenti**) e attività diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Agenzia in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (**controlli base inseriti nelle procedure, nei regolamenti e nelle rendicontazioni**);
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo (**Regolamento Organismo di Vigilanza**);
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo (**Codice sanzionatorio**).

3.8. Funzione del Modello di organizzazione e gestione

Il **Modello di organizzazione e gestione**, introdotto dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituisce un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Afol MB consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettami del Modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'Agenzia;
- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata da Afol MB in quanto, anche nei casi in cui la l'Agenzia potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche a quei principi di correttezza e trasparenza che Afol MB intende rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire all'ente lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente;
- assicurare che Afol MB operi in linea con le disposizioni e le policy di Regione Lombardia in materia di accreditamento per l'erogazione dei servizi al lavoro e alla formazione e per l'erogazione dei finanziamenti.

Tra le finalità del Modello vi è anche quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse dell'Agenzia, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività dell'ente. Il Modello di organizzazione,

gestione e controllo elaborato da Afol MB è inoltre conforme alle indicazioni fornite dalle disposizioni di Regione Lombardia sulla Compliance.

4. Le ragioni di adozione del Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato

Afol MB è un'Azienda Speciale ai sensi degli artt. 113 e 114 del D.Lgs. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per l'esercizio, quale Ente strumentale della Provincia di Monza e della Brianza di funzioni, attività e servizi come sottoelencati.

L'Agenzia è partecipata interamente dalla Provincia di Monza e della Brianza e ha come scopo la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attività del lavoro, di formazione e di orientamento e di sostegno dello sviluppo socio economico del territorio.

A) funzioni connesse all'area lavoro (Centri per l'Impiego e al Collocamento Mirato)

In attuazione delle Leggi Nazionali e Regionali vigenti in merito alle politiche attive del lavoro, volte alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale, rientrano in queste funzioni tutte quelle che svolgono attività di ricerca attiva del lavoro, l'orientamento e l'accompagnamento al lavoro, i tirocini, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la ricollocazione, anche a seguito di crisi aziendali e l'accertamento delle competenze.

Nello specifico per l'Area lavoro:

In riferimento ai servizi per i cittadini sono sviluppate attività di:

- accoglienza informativa;
- accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego;
- servizi informativi di politica attiva del lavoro;
- consulenza normativa;
- dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (art.19 D.lgs. 150/2015);
- rilascio certificazioni (es. scheda anagrafica professionale, verifica e certificazione degli stati occupazionali);
- stipula patto di servizio personalizzato (art. 20 D.lgs 150/2015);
- gestione ed erogazione dei servizi di politica attiva del lavoro – (es. Dote Unica Lavoro Ambito Disabilità, Programma GOL “Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori” Regione Lombardia);
- assegno di ricollocazione (art.23 D.lgs 150/2015);
- RDC reddito di cittadinanza;
- collocamento mirato persone con disabilità e categorie protette Legge.68/99;
- avvisi pubblici di selezione per persone con disabilità;
- valutazione del potenziale della persona con disabilità;
- tenuta delle comunicazioni previste dall'art.4 comma 9 della legge 223/91 e gestione delle liste di mobilità fino all'esaurimento delle stesse;

- promozione e gestione delle convenzioni per i lavori socialmente utili;
- servizio Eures;
- servizio match a favore di persone con disabilità;
- servizi integrati di welfare lavoro e formazione;
- avviamento presso le pubbliche amministrazioni (art. 16 legge 56/87);
- provvedimenti connessi all'esercizio della condizionalità;
- servizio incontro domanda/offerta di lavoro;
- servizio tirocini D.G.R. n. 7763 del 17/01/2018;
- attività connesse alla gestione dell'apprendistato professionalizzante.

In riferimento ai servizi per le imprese sono sviluppate attività di:

- accesso agli atti per i procedimenti di competenza dei Centri per l'Impiego;
- servizi informativi di politica attiva del lavoro;
- servizio Eures;
- accesso al lavoro nella pubblica amministrazione (art.16 legge.56/87);
- incontro domanda - offerta di lavoro: preselezione;
- servizio match;
- promotore legge 68/99;
- chiamata sui presenti ex art.7 comma 1 e 1bis legge 68/99;
- attivazione di tirocini extracurricolari (D.g.r. n. 7763 del 17/01/2018);
- assistenza COB - consulenza normativa;
- crisi aziendali.

Anche in riferimento alla convenzione tra la Provincia di Monza e della Brianza, Afol MB e i Comuni del territorio per i servizi di rete per il lavoro, l'Agenzia in qualità di Ente strumentale della Provincia di Monza e della Brianza offre ai Comuni convenzionati le attività di Sportello Unico Lavoro e di Azioni di sistema per il lavoro.

B) funzioni connesse all'area formazione

Rientrano tra queste funzioni quelle connesse alle attività formative destinate allo sviluppo delle competenze professionali delle persone nell'intero arco della vita, a partire dai percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione anche in termini di lotta alla dispersione scolastica.

Nello specifico per l'Area formazione sono sviluppate le seguenti attività:

- accoglienza informativa;
- accesso agli atti;
- Programma Garanzia Giovani di Regione Lombardia;
- Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia;
- Programma GOL "Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori" di Regione Lombardia;

- formazione in DDIF (diritto dovere istruzione e formazione) percorso triennale e quadriennale;
- apprendistato art. 43 per il conseguimento della qualifica e diploma professionale;
- formazione continua e permanente;
- apprendistato professionalizzante art.44;
- formazione superiore;
- formazione abilitante.

C) funzioni connesse ad interventi di natura territoriale

Con particolare riferimento alle competenze esercitate dalla Provincia di Monza e della Brianza, anche di intesa con i Comuni ed Enti terzi, sono presenti funzioni che svolgono attività volte alla promozione e allo sviluppo socio/economico del territorio coerenti con gli scopi dell'Agenzia, mediante interventi di progettazione, raccolta e diffusione dati, assistenza tecnico amministrativa, e altre forme di supporto allo svolgimento di funzioni di competenza provinciale.

L'Agenzia può, inoltre, svolgere anche altre attività dirette nei confronti di Enti pubblici e privati terzi purché attinenti all'oggetto sociale.

La sede legale di Afol Monza e Brianza è a Monza in Via Grigna n. 13

La sede operativa è a Meda (MB) in via Tre Venezie n. 63.

L'erogazione dei servizi avviene nelle diverse sedi distribuite in modo omogeneo sul territorio di Monza e della Brianza, come sotto specificato:

- Centro di formazione professionale "G. Marconi" - via De Amicis, 16 - Concorezzo.
- Centro di formazione professionale "S. Pertini" - via Monte Rosa, 10 - Seregno.
- Centro di formazione professionale "G. Terragni" -via Tre Venezie, 63 - Meda.
- Centro per l'impiego di Cesano Maderno – Corso Europa, 12/B.
- Centro per l'impiego di Monza – Palazzo del Lavoro via Tommaso Grossi, 9
- Centro per l'impiego di Seregno - via Monte Bianco, 7.
- Centro per l'impiego di Vimercate - via Cavour, 72.
- Sede accreditata politiche attive al lavoro e alla formazione: via Cernuschi, 8 - Monza

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello sono adottati con provvedimento dell'Amministratore Unico.

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per Afol MB, quale che sia il rapporto che li lega all'Agenzia e, in particolare, a coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della stessa (i destinatari).

Come previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello adottato. Le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi al Modello o ai documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dalle regole sanzionatorie di Afol MB. Tali regole sono coerenti

con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

4.1. Applicazione del Modello

Ogni attività di Afol MB deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Tra le misure di prevenzione attuate da Afol MB, di seguito, se ne elencano alcuni, a titolo esemplificativo. Maggiori dettagli in merito sono forniti nella parte Speciale del Modello.

- Nelle aree identificate come più a rischio e per le attività più delicate, come per esempio l'iter delle acquisizioni di personale, beni e servizi, Afol MB:
 - adotta meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. La condivisione è ottenuta digitalizzando tutto l'iter dalla richiesta all'adozione. In tutti gli step della procedura digitalizzata la richiesta è validata e monitorata da più responsabili appartenenti a diverse aree e uffici. Inoltre, la responsabilità del procedimento è sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.
 - Prevede di affiancare al responsabile dell'istruttoria almeno un altro responsabile, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.
 - Attua la “segregazione delle funzioni”, che consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente ad un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale.
- In tutti i contratti stipulati da Afol MB sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Codice di comportamento, nonché delle regole e delle procedure stabilite nel Modello; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.
- Nei rapporti contrattuali con i terzi, Afol MB ha cura di controllare l'onorabilità del contraente in linea con le disposizioni previste nel Codice degli appalti vigente, disponendo inoltre che tutti i pagamenti tra le parti avvengano in modo tracciato nel rispetto della normativa di riferimento.
- Sono predisposte misure di sicurezza ed igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa vigente in materia, volte alla salvaguardia dei lavoratori.
- È presente un Codice sanzionatorio, nei confronti dei dirigenti e dei dipendenti, applicabile il caso di violazione dei principi contenuti nel codice e nelle procedure previste dal Modello.
- In sede di assunzione di cittadini extracomunitari è fatto obbligo di verificare l'esistenza e la validità dei documenti richiesti dalle disposizioni legislative vigenti, seppur ad oggi i bandi e i concorsi indetti da Afol siano rivolti a cittadini italiani o dell'Unione Europea.
- Eventuali irregolarità riscontrate devono essere segnalate all'Organismo di Vigilanza nel rispetto delle disposizioni in materia di Whistleblowing così come dettagliate nel regolamento adottato in linea con il D.lgs. 24 del marzo 2023.

4.2. Procedure seguite nell'identificazione del rischio-reato con specifico riguardo alle attività sensibili

Essenziale per garantire l'esonero dell'Agenzia dalle responsabilità amministrative è che il Modello di organizzazione, gestione e controllo sia stato adottato a seguito di un'analisi dei rischi reato presupposto formale e documentata che viene aggiornata in linea con le modifiche organizzative dell'Agenzia e con quelle della normativa di riferimento.

Le attività sensibili in relazione al rischio-reato rappresentano i settori di attività ed i processi di Afol MB, che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e le norme collegate. Di seguito sono elencate le aree aziendali potenzialmente sensibili e le funzioni organizzative coinvolte.

Attività a potenziale sensibilità e funzioni/posizioni in Afol

Le aree di attività a potenziale rischio per l'applicazione del Decreto Legislativo 231 del 2001 vengono identificate puntualmente all'interno dell'analisi del rischio predisposta sia in riferimento ai reati presupposto che comportano responsabilità amministrativa per l'Agenzia sia in riferimento ai reati richiamati nella Legge 190 del 2012 e smi.

Per le funzioni e posizioni presenti nella struttura organizzativa di Afol fa fede l'organigramma pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

5. Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento di Afol costituisce parte essenziale della gestione della compliance al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Il Codice è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che l'Agenzia riconosce, accetta e condivide, nel convincimento che l'etica nella conduzione delle attività sia da perseguire.

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori di Afol MB.

Il suddetto codice è stato integrato con i principi contenuti nel "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" (Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e smi) e disciplina, in particolare i seguenti aspetti :

- Regali, compensi e altre utilità
- Autorità pubbliche di vigilanza e organi di controllo
- Prevenzione di conflitti di interesse reali o potenziali
- Comunicazione degli interessi finanziari
- Comportamento in servizio
- Rapporto con l'utenza
- Utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e social media
- Disposizioni particolari per i titolari di incarichi di EQ e i dirigenti
- Prevenzione della corruzione
- Vigilanza, monitoraggio e attività formativa

- Fondi pubblici, attività di rendicontazione e revisione
- Contratti, appalti e altri atti negoziali
- Diritto d'autore e tutela del cittadino

Il Codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori di Afol MB devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono attuare comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, né realizzare comportamenti che possano potenzialmente diventarlo. Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori, dai clienti e da chiunque abbia rapporti con Afol MB.

6. Deleghe e procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, da cui discende la necessità che l'Agenzia ponga particolare attenzione nel conferimento di deleghe di firma o di funzione. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal Modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante, affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

Il direttore generale, con apposita determina, ha affidato ai Direttori d'Area delega di firma per il compimento degli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno. Nel medesimo atto è stata conferita ai Responsabili dei Centri per l'Impiego e dei CFP delega di firma per l'adozione degli atti di competenza delle proprie strutture.

7. L'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di vigilare sull'attuazione del Modello (attuazione che compete al *management* e ai dipendenti, in posizione subordinata, dell'ente), attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice di comportamento e la verifica in concreto del funzionamento del Modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Azienda. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

La Direzione generale provvede a nominare l'Organismo di Vigilanza; l'Organismo si dota di regolamento che viene comunicato, per conoscenza, agli amministratori.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo assegnate, all'Organismo di Vigilanza è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni in piena autonomia economica e gestionale.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata. Al fine di salvaguardare la continuità di azione dell'Organismo stesso sono previste non meno di

quattro riunioni l'anno. L'ODV redige inoltre una pianificazione di attività ad inizio anno e una relazione finale annuale. Le attività di auditing condotte nel corso dell'anno sono registrate su appositi report di audit e preceduti da specifico piano di audit.

Nello svolgimento della sua attività l'Organismo di Vigilanza opera in sinergia con il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in carica e con gli altri organi di controllo dell'Agenzia.

Nello specifico Il RPCT viene messo in copia conoscenza nelle convocazioni effettuate dal presidente dell'OdV al fine di poter partecipare agli incontri ed essere informato sui fatti o viene direttamente convocato per riferire in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate.

L'Organismo di Vigilanza partecipa a specifici incontri in cui sono presenti anche gli altri organi di direzione e controllo dell'Agenzia (Amministratore Unico, Direttori generali, direttori d'area, DPO, Revisore Unico, RPCT, NdV) indetti dal Direttore generale e volti a condividere gli esiti dei controlli effettuati.

8. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il d. lgs. n. 231 del 2001 prevede in capo ai responsabili di aree a rischio di reato l'obbligo di inviare, con cadenza periodica, le informazioni relative alle attività a rischio: gli specifici flussi informativi sono dettagliati nella parte speciale del modello di organizzazione.

I destinatari delle prescrizioni previste dal presente Modello sono inoltre obbligati a fornire tutte le informazioni richieste dall'OdV.

I destinatari devono altresì trasmettere all'OdV tutte le informazioni riguardanti i provvedimenti provenienti dalla Magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

I suddetti soggetti qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'OdV, devono informarlo prontamente. L'OdV deve valutare le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'OdV viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza e l'anonimato del segnalante in ottemperanza anche a quanto richiesto dalle disposizioni normative in materia e come riportato nel "Regolamento di Whistleblowing" adottato in linea con quanto indicato nel D.lgs. 24 del marzo 2023.

La violazione degli obblighi informativi verso l'OdV può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari. La mancata tutela dell'anonimato del segnalante può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Maggiori dettagli relativi ai flussi informativi verso l'OdV sono contenuti nello specifico documento denominato "Flussi informativi all'OdV", in cui si specificano anche i tempi richiesti per l'invio dei differenti documenti e le funzioni coinvolte.

9. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane

Afol, al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Codice di comportamento e delle procedure, assicura una corretta divulgazione degli stessi ai

propri dipendenti di ogni livello ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con l'Azienda.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari a cui si rivolge, è regolata da principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità nonché gestita attraverso **una procedura documentata**. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni trasmesse da Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione, sono presentati a ciascuno i manuali e le procedure necessarie.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi del Codice di comportamento e del Codice sanzionatorio.

È dedicato inoltre un apposito spazio nella rete aziendale alla diffusione e conoscenza del Codice e delle Procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti dell'Agenzia.

La formazione periodica è pianificata all'interno del "Piano formativo" redatto annualmente.

Al fine di garantire la corretta ed efficace attuazione del Modello anche da parte dei soggetti che interagiscono a vario titolo con Afol MB, ad esempio collaboratori, consulenti, fornitori, clienti e partner, l'Agenzia provvede ad inserire nei contratti clausole legali che impegnano gli stessi alla conoscenza ed osservanza delle prescrizioni previste dal Codice di comportamento. In caso di violazione degli obblighi è prevista la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento del danno.

10. Il sistema sanzionatorio

Un aspetto essenziale per garantire l'efficacia del Modello di compliance è sicuramente costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione delle regole di comportamento ovvero delle procedure ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione di vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Codice di comportamento sono assunte dall'Agenzia in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

I destinatari del sistema disciplinare hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, il vertice aziendale deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui l'Azienda può ragionevolmente ritenersi esposta, secondo

quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 231/01, a seguito della condotta censurata;

- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno dell'Organizzazione, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del Modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e del codice sanzionatorio.

Per i soggetti legati all'Agenzia da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel Codice sanzionatorio approvato dall'Amministratore Unico.