

FONDAZIONE



ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE BRESCIANA

FONDAZIONE A.I.B.

**MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO
(PARTE GENERALE)**

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

Rev. 01 del 14 marzo 2019

INDICE

PARTE GENERALE

PREMESSA	3
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.	4
2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.	11
3. IL PROFILO DI FONDAZIONE AIB.....	11
4. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.....	14
5. DESTINATARI DEL MODELLO.....	15
6. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	15
6.1. COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
7. SISTEMA SANZIONATORIO	23
8. DIFFUSIONE DEL MODELLO.	27
9. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.....	28

PARTE GENERALE

PREMESSA

Il presente documento corredato dai suoi allegati, è il modello di organizzazione di gestione e controllo (di seguito anche MOG) ai sensi del D. Lgs. del 8 giugno 2001, n° 231 (di seguito anche il “Decreto”) adottato da Fondazione AIB (di seguito anche la Fondazione) per la prevenzione di ogni comportamento illecito e, in particolare, per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto (di seguito anche i “Reati”) e successivi aggiornamenti.

Nel sostenere maggiormente i valori contenuti nel MOG, la Fondazione AIB ha inoltre predisposto un CODICE ETICO che contiene i principi deontologici la cui osservanza - secondo le specificità dei casi - è richiesta “a tutti i dipendenti, collaboratori, docenti, organi sociali, consulenti e fornitori”.

La decisione della Fondazione di dotarsi di un Modello di organizzazione e di gestione vincolante per i vertici e per tutto il personale e, in via tendenziale, per tutti i collaboratori esterni e i fornitori, risponde al fermo convincimento che il rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei principi etici nel perseguimento dei propri compiti istituzionali consentano di diffondere presso tutti i propri interlocutori e, in primis, presso gli associati dell’Associazione Industriali di Brescia (di seguito anche AIB) un’immagine di affidabilità, professionalità e trasparenza.

Si ritiene, infatti, che la più ampia affermazione nella società dei valori della libera iniziativa e della riconosciuta funzione sociale del libero mercato e della proprietà privata passino anche attraverso la preservazione e l’accrescimento della reputazione della classe imprenditoriale quale forza sociale autonoma, trasparente, responsabile ed eticamente corretta.

In particolare, attraverso l’adozione del MOG, la Fondazione AIB si propone di perseguire le seguenti principali finalità: **(i)** determinare, in tutti coloro che operano per conto della Fondazione, prioritariamente nell’ambito di “attività aziendali sensibili”, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazioni, in sanzioni penali e amministrative; **(ii)** ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle

disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Fondazione intende attenersi; **(iii)** consentire alla Fondazione AIB, grazie ad un'azione di monitoraggio nelle "aree di rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello; **(iv)** avere - in ultima istanza - la possibilità di un'eventuale esimente.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* - come noto - ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Ai sensi dell'articolo 5 del Decreto la responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso nell'*"interesse"* dell'ente, ossia ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'intento di arrecare un beneficio alla società; la medesima responsabilità è del pari ascrivibile all'ente ogniqualvolta lo stesso tragga dalla condotta illecita un qualche *"vantaggio"* (economico o non) di tipo indiretto, pur avendo l'autore del reato agito senza il fine esclusivo di recare un beneficio alla società.

La nozione di *"interesse"* dell'ente ha fondamento soggettivo, indicando la finalizzazione di un reato all'acquisizione di un'utilità, senza peraltro richiedere che questa sia effettivamente conseguita, mentre il *"vantaggio"* fa riferimento all'oggettiva acquisizione di un profitto da parte dell'ente dal compimento del reato. Il criterio dell'*"interesse"* risulta incompatibile con i reati di natura colposa, visto che non è configurabile rispetto ad essi un'azione intenzionale finalizzata a perseguire un interesse della persona giuridica.

Nelle ipotesi di reati colposi e, in particolare, dei reati in materia di sicurezza sul lavoro, la responsabilità è quindi configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un vantaggio per l'ente, che potrebbe essere rinvenuto in un risparmio di costi o di tempi a scapito dei necessari presidi antinfortunistici.

Al contrario, il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, sempre all'art. 5 del Decreto, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a)** *“da 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 degli stessi”* (cosiddetti soggetti apicali);
- b)** *“da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)”* (cosiddetti sottoposti).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali (cd reati presupposto) il patrimonio degli enti e, quindi, in definitiva, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore della legge in esame, non pativano conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della società, da amministratori e/o dipendenti. Il principio di personalità della responsabilità penale li lasciava, infatti, indenni da conseguenze sanzionatorie, diverse dall'eventuale risarcimento del danno, se e in quanto esistente. Sul piano delle conseguenze penali, infatti, soltanto gli artt. 196 e 197 c.p. prevedevano (e prevedono tuttora) un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte, ma solo in caso d'insolvibilità dell'autore materiale del fatto. L'innovazione normativa, perciò, è di non poco momento, poiché né l'ente, né i soci delle società o associazioni possono dirsi estranei al procedimento penale per reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente. Ciò, ovviamente, determina un interesse di quei soggetti (soci, associati, ecc.) che partecipano alle vicende patrimoniali dell'ente, al controllo della regolarità e della legalità dell'operato sociale.

L'Ente, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità amministrativa per fatti di reato commessi dal proprio personale dotandosi di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i fatti di reato contemplati dal Decreto (di seguito anche “Reati”).

Segnatamente, l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo che possa avere carattere esimente. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente a un tipico sistema di gestione dei rischi (*risk management*).

La norma segnala, infatti, le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- a)** l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto organizzativo e operativo dell'ente per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.lgs. 231/2001 (cd "mappatura" delle attività a rischio);
- b)** la progettazione del sistema di controllo (cd protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

In breve, il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Nel caso il reato sia commesso da un soggetto apicale è l'ente a dover dimostrare di non essere responsabile e di essersi attenuto a quanto disposto dal decreto avendo adottato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi. Si ha un'inversione dell'onere della prova giustificata dal fatto che il legislatore ha presunto che tali soggetti siano coloro che meglio conoscono la strategia dell'ente.

Nel caso in cui il reato sia commesso, invece, da un soggetto sottoposto è l'accusa a dover dimostrare l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che ha fatto sì che fosse commesso il reato ovvero l'inefficacia del Modello (cd "colpa di organizzazione").

In ogni caso, l'esonero dalle responsabilità dell'ente passa attraverso il giudizio d'idoneità del Modello di organizzazione, gestione e controllo che il giudice è chiamato a formulare in occasione del processo penale a carico dell'autore materiale del fatto illecito.

La responsabilità dell'ente, inoltre, è:

- 1)** aggiuntiva e non sostitutiva a quella delle persone fisiche che hanno realizzato materialmente il reato;
- 2)** diretta e autonoma rispetto a quella della persona fisica.

L'ente può rispondere, oltre che dei tentativi di reato, anche dei Reati commessi all'estero.

Ove questi siano commessi in parte all'estero e in parte in Italia, la responsabilità prevista dal Decreto potrebbe configurarsi anche quando una parte soltanto della condotta o dell'evento si sia verificata in Italia.

La giurisprudenza ha specificato i requisiti di legge necessari perché il Modello, in concreto, abbia efficacia esimente. Ovverosia, esso deve:

- Avere istituito un Organismo di Vigilanza all'interno dell'ente (in seguito anche OdV), dotato di autonomia d'iniziativa e controllo nonché con specifici obblighi di vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento;
- Prevedere che i membri dell'Organismo di vigilanza posseggano capacità specifiche per lo svolgimento di tali compiti;
- Differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio e ai preposti al controllo interno;
- Prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e di *compliance officers* che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- Prevedere sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di violazioni, ecc.);
- Prevedere l'effettuazione di controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;

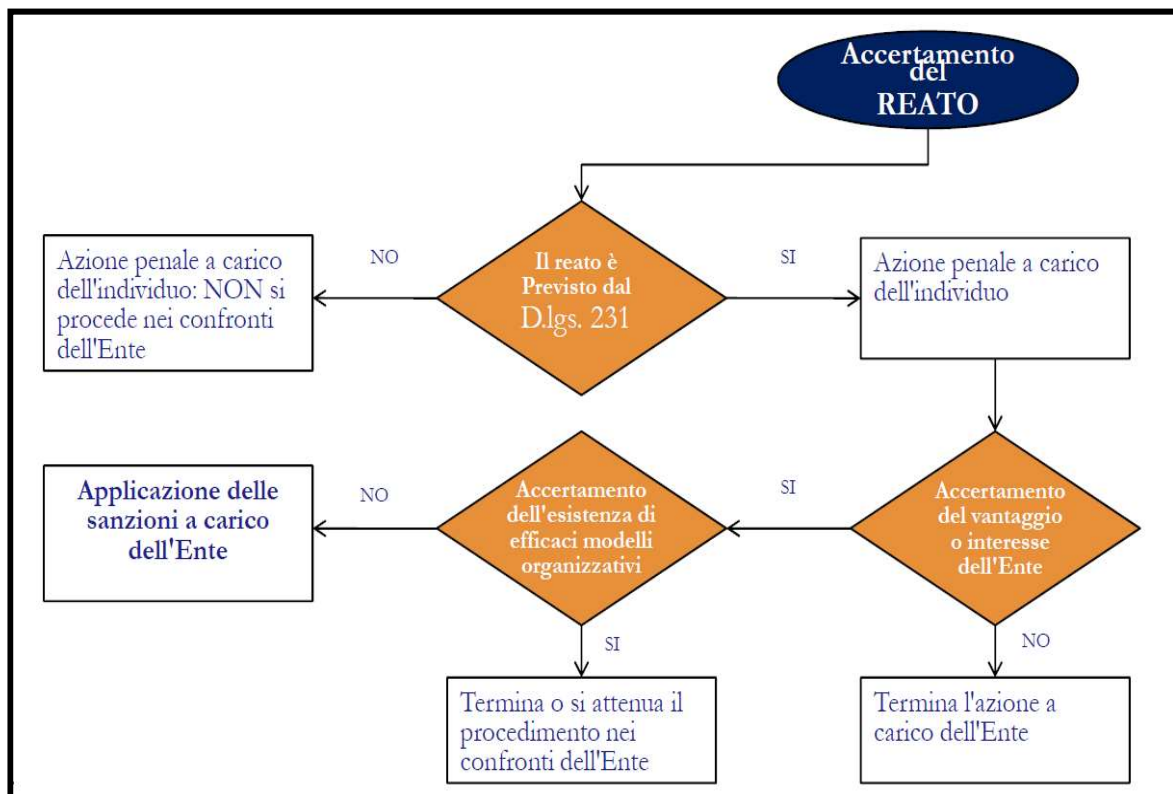
- Prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare Il Modello deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza, anche in linea con le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" introdotte dalla Legge 179/2017, c.d. "Whistleblowing";
- Contenere protocolli (procedure) specifici e concreti.

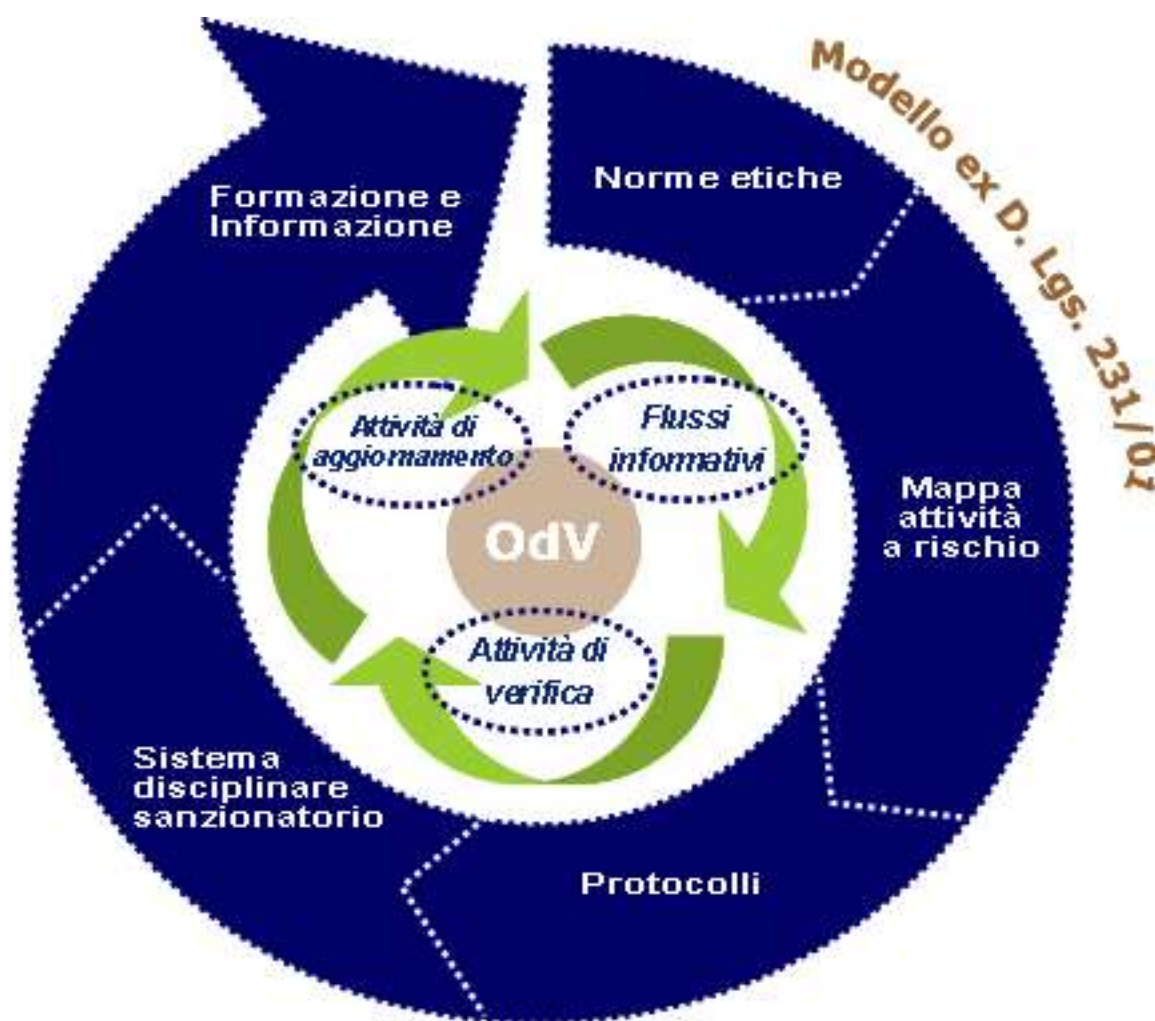
L'apparato sanzionatorio del D.lgs. 231/2001 prevede sanzioni di diversa natura:

- Pecuniaria. Le sanzioni pecuniarie sono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 a un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal Decreto mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto;
- Interdittiva (che possono essere applicate anche in via cautelare): **a)** interdizione dall'esercizio dell'attività; **b)** sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; **c)** divieto di contrarre con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; **d)** esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventualmente revoca di quelli già concessi; **e)** divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Sono inoltre previste – e parimenti applicabili in via cautelare - la confisca del prezzo o del profitto del reato anche nella forma per equivalente, nonché la pubblicazione della sentenza di condanna.

Così, in sintesi grafica, il funzionamento e l'applicazione delle regole di cui al Decreto e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza all'interno del MOG:





Il presente documento costituisce, quindi, la formalizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo n. 231/01 ed è redatto sulla base delle *“Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01”*, emanate da Confindustria in data 31 marzo 2008 e aggiornate il 31 marzo 2014.

Il presente Modello, dovendo disciplinare un ente accreditato ai servizi formativi presso la Regione Lombardia, è stato altresì formulato in conformità alle *“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”*.

Esso è il frutto di un’attenta attività di analisi condotta all’interno della nuova struttura della Fondazione.

In particolare, detta analisi, si è basata sui Modelli di organizzazione, gestione e controllo (e relativi allegati e documenti preparatori e propedeutici) in precedenza implementati dalle entità autonome CF AIB e ISFOR 2000, ambedue confluite nella Fondazione AIB (vedi *infra*), e si è incentrata: **a)** sulla verifica delle concrete attività poste in essere dalla Fondazione, nonché delle sue strutture organizzative e di controllo dei processi decisionali, al fine di individuare i rischi di reato ravvisabili nei diversi settori di attività; **b)** sul confronto fra le singole situazioni di rischio e i relativi presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D.lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente (*gap analysis*).

Nei casi in cui sono state identificate attività a rischio ritenute non sufficientemente presidiate, si è provveduto ad identificare gli interventi (protocolli) maggiormente idonei a prevenire, in concreto e per quanto possibile, nelle identificate attività a rischio, il verificarsi di qualsiasi illecito e, segnatamente, dei reati espressamente contemplati dal Decreto.

2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.

Le fattispecie di reato previste dal Decreto, specificate nel dettaglio e nelle relative modalità di perfezionamento, sono descritte nell'integrato Elenco dei Reati al quale qui si rimanda: [Elenco Reati Aggiornato.doc](#)

3. IL PROFILO DI FONDAZIONE AIB.

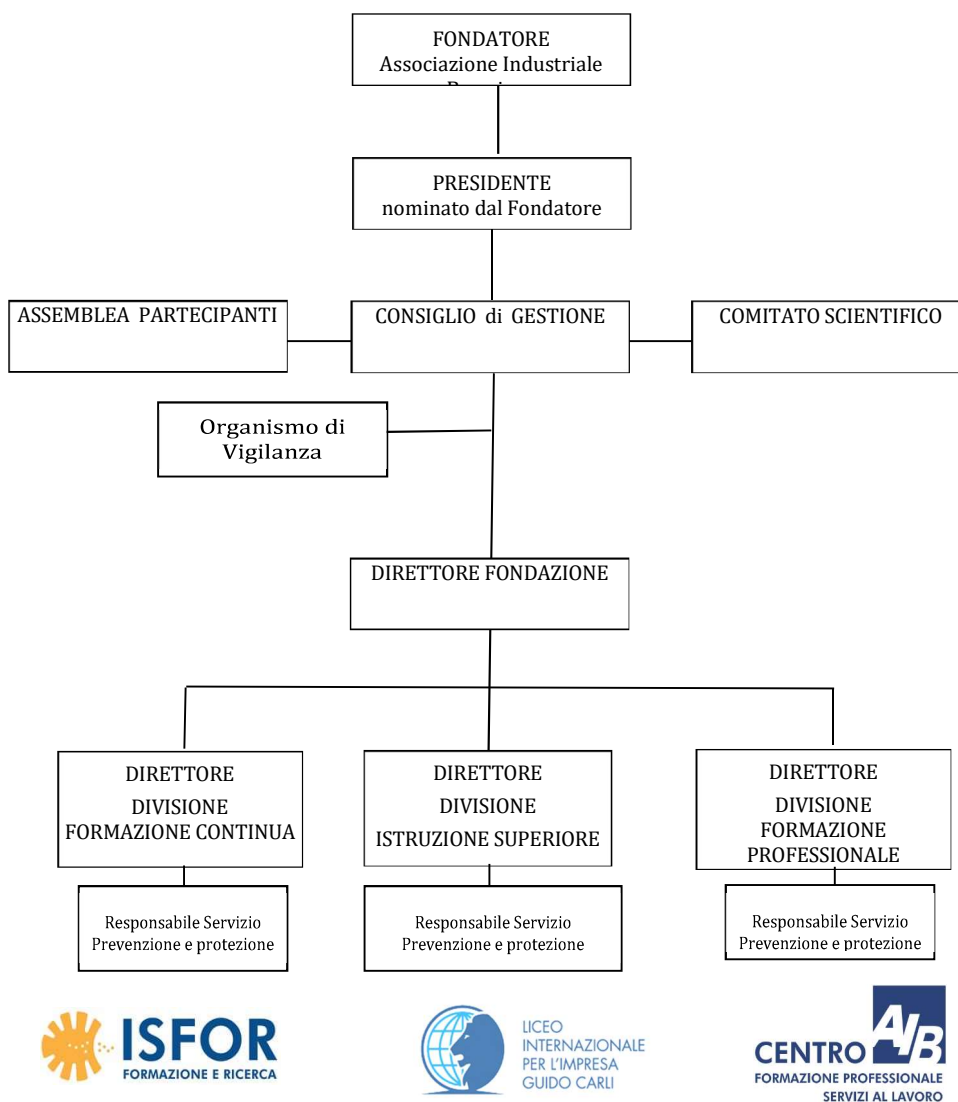
FONDAZIONE AIB è una fondazione di partecipazione costituita per iniziativa dell'Associazione Industriale Bresciana e riconosciuta con provvedimento del Prefetto di Brescia in data 01/06/2012 al protocollo n. 9278 e iscritta nel Registro delle Persone Giuridiche Private al n. 462, con sede legale in Brescia, via Cefalonia n. 60.

Operativamente, essa si articola in tre divisioni: **(i)** Divisione Formazione Professionale (ex CF AIB), con due unità organizzative situate, rispettivamente, in Castel Mella (BS), Via G. Di Vittorio n. 18 e in Ome (BS), P.zza Aldo Moro n. 23; **(ii)**

Divisione Formazione Continua (ex ISFOR 2000), con sede in Via P. Nenni n. 30 - Brescia; **(iii)** Divisione Istruzione Superiore (ex Liceo internazionale per l'impresa "Guido Carli"), con sede operativa sempre in Brescia, Via Stretta, 175 - Brescia.

Come sopra accennato, tale articolazione - operativa dal 1° agosto 2014 - deriva dall'incorporazione nella Fondazione AIB di ISFOR 2000, unitamente al Centro di Formazione Professionale AIB e al Liceo Internazionale per l'Impresa Guido Carli.

Organigramma FONDAZIONE A.I.B.



In particolare, la Divisione Formazione Professionale, ha per finalità la promozione, l'istituzione, il coordinamento e la gestione d'iniziative, prevalentemente nell'ambito della provincia di Brescia, per la formazione, l'addestramento e il perfezionamento professionale.

Essa opera nel settore della Formazione professionale integrando il tradizionale intervento nell'area della formazione iniziale (corsi di formazione per il primo inserimento in azienda all'uscita dal percorso scolastico obbligatorio) con un forte impegno per lo sviluppo della formazione in ambito apprendistato.

La Divisione è anche impegnata in promozione, coordinamento e gestione di servizi per il lavoro e iniziative, per la formazione, l'addestramento, il perfezionamento professionale nell'industria nell'ambito territoriale della Regione Lombardia.

Essa sviluppa, inoltre, servizi qualificati per l'orientamento scolastico e l'inserimento lavorativo attraverso la realizzazione di azioni di accoglienza e informazione orientativa (incontri d'informazione orientativa, colloqui di accoglienza), consulenza orientativa (colloqui individuali di orientamento e bilancio attitudinale, individuale o di gruppo), accompagnamento e sostegno al lavoro (supporto nella ricerca attiva del lavoro, tutoraggio all'inserimento lavorativo).

L'attività della Divisione Formazione Continua mira - per converso - a rilevare i bisogni formativi delle aziende, in particolare delle piccole e medie imprese, realizzando e gestendo iniziative dedicate alla formazione e all'aggiornamento degli imprenditori, dei dirigenti e dei quadri impegnati nei mutamenti organizzativi, nella ristrutturazione dei processi produttivi, nella diversificazione e nell'innovazione dei prodotti e nello sviluppo di nuove competenze e professionalità imposti dal progresso tecnologico.

A tale offerta vanno ad aggiungersi i corsi post qualifica, post diploma e post laurea destinati ai giovani e la collaborazione con le università bresciane finalizzata all'attivazione di diplomi universitari.

Per quanto riguarda, infine, il Liceo Internazionale per l'Impresa Guido Carli, esso ha ricevuto l'approvazione con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università

e della Ricerca. In seguito, ha ottenuto il decreto del Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia che ha assegnato all'Istituto la parità scolastica. Il percorso didattico è inquadrato giuridicamente nell'ambito dell'art. 11 dell'ex DPR 275, 1999.

Il Liceo Guido Carli ha l'obiettivo di fornire agli allievi le più alte competenze per le migliori scuole del mondo. Si caratterizza per l'innovazione a livello sia metodologico-didattico, sia organizzativo e gestionale, con l'ambizione di rispondere alle esigenze di un contesto che richiede le migliori eccellenze per poter competere, nel contesto locale e globale.

4. STRUTTURA ED ELEMENTI DEL MODELLO.

Il presente Modello è costituito: **(i)** da una "Parte Generale"; **(ii)** da una "Parte Speciale", predisposta per alcune specifiche tipologie di Reati, sui quali – sulla scorta della mappatura dei rischi effettuata – si è ritenuto di concentrare le maggiori attenzioni in ragione del profilo e dell'attività concretamente svolta dalla Fondazione AIB; **(iii)** dagli "Allegati".

Il Codice Etico della Fondazione costituisce, del pari, parte integrante del Modello, pur avendo finalità e portata differenti da questo.

Costituiscono, infine, parte integrante del modello tutti i Protocolli Interni, manuali e/o informatici, pro tempore vigenti (regolamenti, linee guida, procedure, procure, limitazioni e deleghe di poteri, sistemi di verifica e controllo) e disciplinanti il governo, l'organizzazione e l'attività operativa e di controllo della Fondazione.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello integrano e completano il contenuto precettivo dei Protocolli Interni.

Per ciascuna materia e/o attività considerata, in caso di difformità, i principi e le regole di condotta contenuti nella Parte Speciale del presente Modello prevalgono sul contenuto precettivo dei citati Protocolli Interni.

5. DESTINATARI DEL MODELLO.

Le regole contenute nel Modello, nei Protocolli Interni a esso integrati e nel Codice Etico, si applicano: al Presidente e al Consiglio di Gestione della Fondazione, al Direttore e a chi svolge - anche in via di fatto - funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Fondazione, ai membri del Collegio dei revisori e dell'Organismo di Vigilanza, ai dipendenti, al corpo docente della Fondazione e ai consulenti e collaboratori che operano in nome e per conto della Fondazione.

Le prescrizioni contenute nel MOG sono portate a conoscenza dei soggetti sopra indicati attraverso specifiche attività di formazione e informazione.

In forza di apposite clausole contrattuali, possono essere destinatari di specifici obblighi previsti dal Modello, anche i collaboratori e i fornitori di servizi, lavori, materiali e prestazioni professionali della Fondazione AIB (di seguito anche i "Fornitori").

6. ORGANISMO DI VIGILANZA.

È istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") dotato - ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera b), del Decreto - di autonomia e indipendenza.

L'OdV è monocratico.

Il Consiglio di Gestione nomina e revoca l'OdV, determinandone durata (che non può essere in ogni caso superiore a tre annualità) e relativo compenso.

In sede di nomina, l'OdV deve essere dotato di specifiche e complete capacità professionali, di natura giuridica (societaria, penale, civile e amministrativa), contabile, organizzativa e di risk management.

La funzione di OdV può essere attribuita al Collegio dei revisori. In tale ipotesi, il Presidente del Collegio dei revisori è anche l'OdV monocratico.

Costituiscono cause d'ineleggibilità e di decadenza dalla carica di OdV:

1. trovarsi in una delle circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;

2. la sentenza di condanna o di patteggiamento, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
3. essere sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria, in quanto persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità, ivi incluse le misure di prevenzione previste dal D.lgs. 159/2011;
4. aver svolto, negli ultimi tre anni, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
5. essere membri del Consiglio di Gestione della Fondazione AIB.

La revoca dalla carica di Organismo di Vigilanza può essere disposta dal Consiglio di Gestione, in qualsiasi momento, per giusta causa e, in particolare, nel caso di grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti dal presente Modello e dal Codice Etico.

L'OdV è dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo.

Nell'espletamento dei propri compiti, l'OdV si può avvalere di competenze tecniche esterne e, previa richiesta al Direttore Generale, delle strutture della Fondazione.

A garanzia della propria autonomia e indipendenza l'OdV dispone di un adeguato budget, da determinarsi da parte del Consiglio di Gestione, da utilizzare per l'assolvimento delle proprie funzioni.

L'OdV si dota di un proprio regolamento di funzionamento. Le attività di segreteria dell'OdV sono svolte da idonea struttura messa a disposizione dalla Direzione Generale della Fondazione.

L'OdV dispone di una casella di posta elettronica dedicata odv@fondazioneaib.it e riservata al fine di ricevere dai destinatari del Modello eventuali segnalazioni o richieste di chiarimenti in ordine a casi dubbi o ad ipotesi problematiche, nonché sollecitazioni di interventi tesi all'implementazione del Modello.

L'OdV si riunisce almeno una volta ogni tre mesi e riferisce almeno una volta l'anno al Consiglio di Gestione sul funzionamento del Modello e sull'attività svolta, rendicontando altresì le spese sostenute.

L'OdV può essere in ogni caso convocato dal Presidente della Fondazione o dal Collegio dei revisori in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello e/o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

L'OdV, nonché i soggetti dei quali a qualsiasi titolo l'Organismo si avvale nell'esercizio delle proprie funzioni, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali vengono a conoscenza nell'esercizio di tali funzioni.

All'Organismo di Vigilanza non competono, né possono essere attribuiti, neppure in via sostitutiva, poteri d'intervento gestionale, decisionale, organizzativo o disciplinare nell'ambito delle attività della Fondazione AIB.

6.1 COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'OdV esercita con continuità di azione i propri compiti e poteri ispettivi, al fine di vigilare costantemente sull'attuazione del Codice Etico e del Modello, garantirne nel tempo l'efficacia e predisporre tutti gli aggiornamenti necessari.

In particolare, l'OdV:

- a)** verifica l'adeguatezza del Modello, cioè la capacità reale (e non meramente formale) di prevenire i comportamenti non voluti, nonché il mantenimento nel tempo dei requisiti di effettività e funzionalità, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli e sui Protocolli Interni. Nell'esercizio di tale compito l'OdV: **(i)** svolge periodica attività ispettiva, nonché attività ispettiva a sorpresa o a seguito di segnalazioni ricevute; **(ii)** effettua periodiche verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio; **(iii)** accede a tutte le informazioni e documenti concernenti le attività a rischio, che può richiedere a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del presente Modello; **(iv)** verifica periodicamente il sistema delle deleghe e delle procure in vigore, accertando l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere e i poteri formalmente attribuiti; **(v)** verifica la validità delle clausole, rilevanti ai fini della prevenzione dei Reati, inserite nei contratti con i Fornitori;
- b)** concorre all'aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui gli esiti delle attività espletate e le analisi operate - ivi compresa l'analisi delle informazioni ricevute ai

sensi del presente Modello - rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso presentazione di proposte di adeguamento al Consiglio di Gestione;

- c)** verifica l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte;
- d)** individua ulteriori attività a rischio a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Fondazione AIB;
- e)** verifica l'effettiva diffusione della conoscenza del Modello tra gli organi dell'Ente ed i dipendenti della Fondazione, fornendo le istruzioni ed i chiarimenti eventualmente necessari, nonché chiedendo l'erogazione di specifici seminari di formazione;
- f)** segnala al Presidente della Fondazione AIB eventuali responsabili della violazione del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli Interni.

Di ogni ispezione e/o verifica effettuata dall'OdV è redatta adeguata relazione.

Flussi informativi.

Deve essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, oltre alla documentazione e alle segnalazioni prescritte nel Modello, ogni notizia riguardante la possibile commissione di reati previsti dal Decreto, la violazione del Codice Etico, del Modello e dei Protocolli Interni.

Per tali segnalazioni, il personale della Fondazione AIB può anche rivolgersi direttamente all'OdV e, fatti salvi eventuali obblighi di legge, è in ogni caso garantita la riservatezza circa l'identità di chi trasmette dette informazioni e nessun dipendente potrà essere oggetto di ritorsioni o discriminazioni, direttamente o indirettamente, per aver adempiuto ai doveri di segnalazione di cui sopra.

Segnalazioni per possibili violazioni del Codice Etico e del Modello Organizzativo dovranno essere segnalate direttamente all'OdV tramite la casella di posta elettronica dedicata odv@fondazioneaib.it, oppure tramite consegna diretta della comunicazione e dei relativi documenti all'OdV stesso, presso la sede legale della Fondazione AIB, via Cefalonia 60, 25124 Brescia.

Inoltre, in linea con la regolamentazione c.d. Whistleblowing, che prevede l'istituzione oltre che di uno o più canali che consentano di effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite (appena sopra individuati) anche di almeno un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi, idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, la Fondazione mette a disposizione, all'indirizzo internet <https://it.surveymonkey.com/r/JYSW9PY>, una piattaforma a libero accesso da parte di Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, e degli altri destinatari del Modello, appositamente dedicata quale canale per le segnalazioni di comportamenti commissivi o omissivi da chiunque eventualmente posti in essere nella Fondazione, nei rapporti con la stessa o per suo conto che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione in materia di leggi e regolamenti, principi sanciti nel Codice Etico, principi di controllo interno, politiche, norme e procedure e/o possa determinare in modo diretto o indiretto un danno economico patrimoniale, o di immagine, per la Fondazione. In merito si rimanda alla specifica **Policy Whistleblowing** riportata in calce al paragrafo 6.1.

È opportuno che le denunce e segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, siano inoltrate per iscritto, corredate da idonea documentazione.

Resta facoltà inderogabile del segnalante inoltrare le segnalazioni manifestando la propria identità o con la forma dell'anonimato. In ogni caso è dovere precipuo del destinatario della segnalazione adottare ogni misura volta ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante e la protezione dei dati del segnalato e di terzi, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice Etico e del Modello 231 è considerato strumento fondamentale per l'applicazione del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Saranno intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o di ritorsione nei confronti dei soggetti segnalanti.

Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Fatto salvo quanto specificamente previsto della Parte Speciale, devono in ogni caso essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti, ispezioni e ogni altro atto o fatto riguardante organi di polizia giudiziaria, o di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai vertici della Fondazione, dai dirigenti e dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- procedimenti disciplinari intrapresi per violazione del Modello o del Codice Etico, le sanzioni eventualmente irrogate al termine del procedimento, ovvero i provvedimenti d'archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato ed ogni sua successiva modifica;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da Autorità pubbliche nazionali, regionali o locali, gli Enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: INAIL, Guardia di Finanza, INPS, Ispettorato del Lavoro, ASL, Regione, Comune, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- la reportistica predisposta dal RSPP in materia di infortuni sul lavoro o denunce in materia di violazione delle norme antinfortunistiche e tutelanti l'igiene e la salute sul lavoro.

Policy Whistleblowing

Premessa

Obiettivo della policy Whistleblowing è assicurare l'anonimato delle segnalazioni di non conformità a leggi o regolamenti, politiche, norme o procedure (quali, ad esempio, episodi di frode, di corruzione, o altre violazioni del Codice Etico o del Modello 231), agevolandone l'effettuazione, in modo che l'Ente possa trarre beneficio da esse ed intercettare per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio e correzione.

Il sistema di Whistleblowing è lo strumento mediante il quale viene garantita tutela a chi segnala non conformità in buona fede.

L'obiettivo che lo strumento si propone è quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione, ma anche quello di coinvolgere tutti gli Stakeholders e il pubblico, in generale, in un'attività di contrasto della non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

Piattaforma on-line per le segnalazioni

Le segnalazioni possono essere sottoposte accedendo alla pagina internet "Whistleblowing" presente, e chiaramente identificabile, nei siti internet di ciascuna divisione www.isfor2000.com per la Divisione Formazione Continua, www.liceoguidocarli.eu per la Divisione Istruzione Superiore, www.cfaib.it per la Divisione Formazione Professionale, posto che la Fondazione A.I.B. non dispone di un sito internet unico, aggiuntivo o diverso da quello di ciascuna divisione.

Si precisa che l'accesso alla piattaforma di Whistleblowing tramite il sito internet è soggetto alla politica "no-log": questo significa che, anche qualora l'accesso alla piattaforma per le segnalazioni venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale della Fondazione, questo non verrebbe in ogni caso tracciato dai sistemi informativi aziendali, a ulteriore tutela del segnalante. Inoltre, la pagina internet di accesso alla piattaforma contiene alcune ulteriori indicazioni pratiche sul corretto utilizzo e sul funzionamento della piattaforma stessa.

Contenuto delle segnalazioni

Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, devono essere circostanziate con informazioni precise, in tal modo è più facile verificarle e gestirle senza la necessità di coinvolgere il segnalante e corroborate da elementi non palesemente infondati. Al contempo, le segnalazioni effettuate non devono essere rivolte a denunciare situazioni di natura esclusivamente personale.

Invio delle segnalazioni

La piattaforma per le segnalazioni prevede un percorso guidato per il segnalante, attraverso una serie di domande, aperte e chiuse, che riguardano l'oggetto e la descrizione della segnalazione, il livello organizzativo e la sede cui la segnalazione si riferisce (la Fondazione o una delle divisioni e/o sedi), ulteriori elementi preliminari che consentono di identificare le nuove segnalazioni e/o modifiche a segnalazioni precedenti.

La segnalazione può anche essere effettuata in forma totalmente anonima.

Non è prevista interazione, neppure in forma anonima, tra segnalante e ricevente.

Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza che ha il compito di verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna e coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

In caso di accertata fondatezza della segnalazione, La Fondazione adotterà gli eventuali provvedimenti ritenuti opportuni e le azioni a tutela della Fondazione stessa.

L'Organismo di Vigilanza riferisce sulle segnalazioni ricevute, delle quali è stata accertata la fondatezza al Consiglio di Gestione. Il ricevente alimenta a fini statistici il registro gestionale delle segnalazioni dove sono presenti le informazioni relative alle segnalazioni e dove viene aggiornato lo stato delle segnalazioni. Le informazioni confidenziali in esso contenute sono accessibili solo all'Organismo di Vigilanza. I dati personali eventualmente presenti sono trattati nel rispetto della normativa Privacy vigente e conservate per il periodo di tempo strettamente necessario per la gestione della segnalazione.

Protezione del segnalante

La Fondazione non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione. L'Ente garantisce l'anonimato del segnalante, anche in caso di generalità indicate, e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in

essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione (posti in essere in ragione della segnalazione) contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questa policy.

Responsabilità del segnalante

È responsabilità del segnalante effettuare segnalazioni in buona fede e in linea con lo spirito dichiarato del progetto: segnalazioni manifestamente false o del tutto infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o soggetti comunque interessati dalla segnalazione non verranno prese in considerazione.

La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita.

È impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di Whistleblowing sono passibili di sanzioni disciplinari.

Diritti del segnalato

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle segnalazioni potrebbero essere coinvolti o notificati di questa attività, ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto di essa. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla segnalazione stessa.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali.

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e), del D.lgs. 231/2001, sanziona il mancato rispetto dei principi, delle norme e delle

misure indicate nel Modello, nei Protocolli Interni e nel Codice Etico, conformemente alle norme previste dalla contrattazione collettiva nazionale, nonché delle norme di legge o di regolamento pro tempore vigenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello, dai Protocolli Interni e dal Codice Etico sono adottate dalla Fondazione in piena autonomia, indipendentemente dal reato che eventuali condotte possano determinare.

Sono altresì sanzionati gli atti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole stabilite dal Modello, dai Protocolli Interni e dal Codice Etico, anche se l'azione non si sia compiuta o l'evento non si sia verificato.

Sanzioni per i Dipendenti.

L'inosservanza delle regole e dei principi indicati nel Modello, nei Protocolli Interni o nel Codice Etico, da parte del personale dipendente che non rivesta la qualifica di dirigente, può dar luogo all'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste e disciplinate dai CCNL attualmente vigenti e applicati in Fondazione AIB: CCNL delle Aziende del Terziario del Commercio e dei Servizi; CCNL per la Formazione Professionale e CCNL ANINSEI per il personale della scuola non statale.

In ogni caso, nella scelta della tipologia e dell'entità delle richiamate sanzioni si tiene conto:

- a)** dell'intenzionalità o meno del comportamento ovvero del grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrata;
- b)** dell'incarico, posizione funzionale e responsabilità delle persone coinvolte nei fatti e delle eventuali particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento;
- c)** delle eventuali recidive;
- d)** delle conseguenze pregiudizievoli (non necessariamente solo economiche) cagionate alla Fondazione.

Particolare rigore sarà osservato nei casi di responsabilità per omesso controllo da parte di persone investite delle funzioni di controllo, vigilanza, sorveglianza.

Con la contestazione, può essere disposta la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato.

Con riferimento alla Policy Whistleblowing sono previste sanzioni, applicate sulla base delle fonti normative citate:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori subordinati nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Sanzioni per i soggetti apicali.

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle regole indicate dal Modello, dai Protocolli Interni ovvero dalle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, la Fondazione applica le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL C.C.N.L. per i dirigenti di aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, ivi comprese la revoca delle procure eventualmente conferite e, ove possibile, l'assegnazione a diverso incarico.

Nei confronti del personale dirigente le valutazioni circa le sanzioni applicabili sono operate tenuto conto, oltre che del livello di responsabilità e dell'intenzionalità e gravità della condotta, anche della peculiarità del rapporto di lavoro, caratterizzato da rapporto fiduciario e dalla mancanza di un sistema di sanzioni conservative.

Con riferimento alla Policy Whistleblowing sono previste sanzioni, applicate sulla base delle fonti normative citate:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei dirigenti nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Misure nei confronti dei Consiglieri di Gestione dei membri del Collegio dei Revisori o dell'Organismo di Vigilanza.

Quando la violazione delle regole indicate dal Modello, dai Protocolli Interni ovvero delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico, è compiuta dai Consiglieri di Gestione, dai membri del Collegio dei Revisori o dall'Organismo di Vigilanza, la Fondazione assume, nei confronti dei responsabili, le iniziative ritenute più idonee in conformità a quanto previsto dallo Statuto della Fondazione AIB, dal presente Modello e dalla normativa pro tempore applicabile.

Con riferimento alla Policy Whistleblowing sono previste sanzioni, applicate sulla base delle fonti normative citate:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei Consiglieri di Gestione, dei membri del Collegio dei Revisori e dell'OdV nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;

- In caso di violazione degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Misure nei confronti dei soggetti esterni.

Nei confronti dei fornitori di servizi, lavori, materiali o prestazioni professionali che pongano in essere comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto ovvero in contrasto con quanto previsto dal Codice Etico o da specifici obblighi prescritti dal Modello, inclusa la policy Whistleblowing, si potrà dar luogo, in esecuzione a quanto eventualmente previsto dalle specifiche clausole contrattuali, all'applicazione di misure sanzionatorie, ivi compresa la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta in ogni caso salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tali comportamenti derivino danni alla Fondazione come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice di una delle misure previste dal D.lgs. 231/01.

Per l'inserimento o meno delle citate clausole contrattuali comportanti la risoluzione del rapporto contrattuale si terrà conto del valore e/o del carattere occasionale o meno della prestazione, del servizio, del lavoro o della fornitura.

È in ogni caso richiesta ai Fornitori dichiarazione attestante la conoscenza del Decreto e del Codice Etico della Fondazione AIB e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle disposizioni ivi contenute.

8. DIFFUSIONE DEL MODELLO.

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Fondazione AIB garantisce una corretta conoscenza e divulgazione con differenti modalità e grado di approfondimento in relazione al ruolo ricoperto e alle funzioni svolte dai soggetti destinatari così come individuati dal presente Modello.

Ai medesimi fini Fondazione AIB predispone per il proprio personale un'adeguata opera di formazione, anche attraverso modalità in auto-apprendimento tramite materiale multimediale.

A tutto il personale è inoltre consegnato un pacchetto informativo contenente il Codice Etico e l'esplicazione del Modello adottato.

A ciascun dipendente sarà richiesta una dichiarazione attestante il ricevimento del pacchetto informativo e di presa visione del Codice.

In caso di modifica del Modello, ne sarà data comunicazione a tutti i dipendenti dei termini dell'intervenuta modifica.

Il Modello e il Codice Etico sono pubblicati nella loro versione integrale nella sezione intranet dedicata, mentre sul sito web della Fondazione sono pubblicati il Codice Etico e la Parte Generale del Modello, eventualmente in aggiunta ad alcune sezioni della Parte Speciale ritenute divulgabili all'esterno.

9. ADOZIONE DEL MODELLO E SUCCESSIVE MODIFICHE.

Compete al Consiglio di Gestione l'adozione del Modello e del Codice Etico e, d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la loro successiva modifica.

Il Modello deve essere tempestivamente adeguato qualora siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Gli Allegati al Modello e i Protocolli Interni sono adottati e/o modificati dai competenti organi della Fondazione, fuori dalla procedura formale di adozione e modifica del Modello e del Codice Etico.

I competenti organi della Fondazione adeguano tempestivamente i Protocolli Interni di propria competenza, d'iniziativa o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, là dove siano individuate violazioni o elusioni delle prescrizioni in esse contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei Reati.

Le modifiche meramente formali del Modello e del Codice Etico, ovvero necessitate da mero aggiornamento normativo o che, in ogni caso, non ne comportino la revisione sostanziale, possono essere adottate dal Direttore Generale della Fondazione.

Qualsiasi variazione al Modello deve in ogni caso essere preventivamente comunicata all'OdV, il quale può formulare osservazioni e/o suggerimenti.