

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Parte Generale

AGENZIA PROVINCIALE PER L'ORIENTAMENTO, IL LAVORO E LA FORMAZIONE

Sommario

1.	Overview del Decreto e della normativa rilevante.	4
1.1.	I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25).	8
1.2.	I reati societari (art. 25-ter).....	9
1.3.	Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater). ..	10
1.4.	Delitti e illeciti finanziari introdotti nel regolamento mercati come allegato V, nel quadro della revisione della normativa finanziaria conseguente all'emanazione della legge comunitaria 2004 (art. 25-sexies)	11
1.5.	Reati transnazionali ex art. 10, legge n. 146/2006.....	11
1.6.	Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ex art. 25 septies	12
1.7.	Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25 octies.....	12
1.8.	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25 novies.....	12
1.9.	Delitti in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 25 decies.....	13
1.10.	Reati Ambientali ex art. 25 undecies.....	13
1.11.	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 25-duodecies	13
2.	Linee guida di Confindustria.	23
3.	Linee guida emesse da Regione Lombardia.	24
4.	L'Agenzia	30
5.	Funzione e adozione del Modello.....	35
5.1.	Dichiarazione programmatica.....	35
5.2.	Modalità di modifica/integrazione del Modello.	36
5.3.	Funzione del Modello.....	36
6.	Attività sensibili.....	37
6.1.	Risk assessment e gap analysis.....	38
7.	Principi generali di comportamento e codice etico.	45
8.	Organismo di Vigilanza.....	50
8.1.	Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.	50
8.2.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	52

8.3. Reporting nei confronti degli organi societari.	53
8.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.	54
8.5. Verifiche periodiche.	54
9. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.	55
10. Whistleblowing.....	56
11. Sistema Disciplinare.	57
11.1. Principi generali.....	57
11.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati.	58
11.2.1. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione professionale.....	58
11.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti.	59
11.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori.	59
11.2.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner.	60
12. Piano di formazione e comunicazione.....	60
12.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti	60
12.2. Selezione del personale	61
12.3. Informativa per i Collaboratori esterni e Partner.....	61
12.4. Selezione di Collaboratori esterni e Partner	62
12.5. Informativa ai fornitori	62

1. Overview del Decreto e della normativa rilevante.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto legislativo n. 231 (“D. Lgs. 231/2001”), che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, 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 dello stesso (c.d. soggetti apicali) e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. soggetti sottoposti).

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo (art. 8 d.lgs. n. 231/2001), caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. L'ente 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. Secondo gli orientamenti giurisprudenziali espressi in materia, l'interesse viene definito come la semplice “intenzione” psicologica dell'autore del reato, valutabile ex ante dal Giudice. Per vantaggio, invece, si intende qualunque beneficio derivante dal reato commesso, valutabile ex post dall'autorità giudiziaria.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla Commissione del reato. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quando si parla di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi successivamente introdotte (falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e reati societari).

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo* (i "Modelli") *idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli dovranno rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

È opportuno specificare che, ove il reato sia stato commesso 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 dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo del modello.

Nel caso invece in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ulteriore fattore rilevante sono i reati presupposto. La tipologia dei reati che, originariamente prevista per i reati contro la pubblica amministrazione o contro il patrimonio della P.A., sono stati – per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.lgs. 231/2001 – progressivamente estesi a svariate categorie di reati.

Occorre precisare il riconoscimento di responsabilità amministrativa della persona giuridica, che si aggiunge a quella penale, non ha come conseguenza l'annullamento della responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Riferimenti normativi

- D.Lgs. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- D.Lgs. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- L.R. 19/2007 Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia;
- L.R. 22/2006 Il Mercato del lavoro in Lombardia;
- L.n. 136/2010 Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia;
- D.Lgs 175/2016 Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica;
- L.n. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- D.Lgs. 50/2016 Codice dei contratti pubblici;
- D.Lgs 97/2016 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Determinazione Anac n. 1134 del 8/11/2017 Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;
- L. n. 55/2019 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici;
- D.Lgs 36/2023 Codice dei contratti pubblici;
- D.Lgs 209/2024 Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al D.lgs 36/2023;
- D.Lgs 152/2006 TU Ambiente;
- D.Lgs 286/1998 TU Immigrazione (integrato dal Regolamento di attuazione: D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394, modificato dal D.P.R. 18 ottobre 2004, n. 334.);
- D.Lgs 81/2008 TU Sicurezza e salute sul lavoro;
- Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation;

Elenco dei reati presupposto

Il presente Modello recepisce integralmente gli aggiornamenti intervenuti nel catalogo dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001 sino alla data della presente revisione, con particolare riferimento ai reati tributari, ai delitti informatici, ai reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, ai delitti contro il patrimonio culturale, ai delitti contro gli animali, nonché ai reati in materia di violazione ed elusione delle misure restrittive dell'Unione Europea di cui all'art. 25-octies. APOLF, in considerazione della propria natura di azienda speciale di ente locale e della rilevante esposizione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e alla gestione di finanziamenti pubblici, riconosce che il rischio-reato non può ritenersi aprioristicamente escluso neppure nei casi in cui il precedente testo del Modello qualificava alcune fattispecie come difficilmente ipotizzabili. Conseguentemente, il presente aggiornamento rafforza il sistema di controllo interno anche rispetto a tali ambiti, adottando un approccio prudenziale e fondato sul principio del risk-based thinking. Si elencano di seguito le “famiglie di reato” attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, aggiornati al febbraio 2026.

1.1. I reati nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25).

Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il D. Lgs. 231/2001 si riferisce, innanzitutto, a quelli commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e precisamente:

- Malversazione di erogazioni pubbliche (rubrica aggiornata) (art. 316- bis c.p.) [modificato dal D.L. n. 13/2022];
- (Indebita percezione di erogazioni pubbliche, rubrica aggiornata) (art. 316-ter c.p.) [modificato dal L.n. 3/2019 e D.L. n. 13/2022];
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.) [modificato dal D.Lgs n. 75/2020 e L.n. 90/2024];
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) [modificato dal D.L. n. 13/2022];
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) [introdotto dalla L.n. 137/2023];
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) [introdotto dalla L.n. 137/2023];
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Truffa (art. 640, I comma c.p.);

- Peculato (art. 314 c.p.);
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.) [introdotto dalla L. n. 112/2024];
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.) [modificato dalla L.n.92/2024];
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.): abrogato dalla L.n.114/2024;
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) [modificato dalla L.n. 114/2024];

Successivamente, l'art. 6 della legge 23 novembre 2001, n. 409 ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-bis, in tema di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”.

1.2. I reati societari (art. 25-ter)

Il Consiglio dei Ministri ha approvato in data 28 marzo 2002 il decreto legislativo n. 61, introducendo, con un nuovo articolo del D. Lgs. 231/2001, il 25-ter, la punibilità dei c.d. reati societari commessi nell'interesse delle società e l'applicazione di sanzioni pecuniarie in capo alle stesse in caso di mancata adozione di modelli organizzativi e gestionali idonei a prevenirli. Di seguito indichiamo le fattispecie previste dal Decreto Legislativo n. 61/2002, che comportano la responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui, in seguito alla commissione di uno di detti reati, l'ente abbia conseguito una qualsiasi utilità:

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)

- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)

In relazione ai sopra menzionati reati societari si precisa che in caso di responsabilità dell'ente, allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal decreto, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per le altre ipotesi di reato.

Nel novembre 2012 il legislatore ha attuato un'ulteriore aggiunta al catalogo dei reati inserendo la corruzione tra privati che va a costituire fonte di responsabilità, per l'ente di appartenenza, dell'autore della corruzione (secondo la previsione dell'art. 1 comma 77 del testo di Legge, che inserisce l'art. 2635 c.c. nell'elenco dei reati previsti dall'art. 25-ter, comma 1, lettera s-bis, D.Lgs. 231/2001).

1.3. Delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater).

I reati di azione e di fiancheggiamento materiale sembrano non ipotizzabili per APOLF.

In particolare, si fa qui riferimento al reato di associazioni sovversive (art. 270 c.p.), associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.). Ne sono configurabili aree di rischio ascrivibili ai reati di assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.), arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.), addestramento ad

attività e condotte con finalità di terrorismo (artt. 270 quinquies e sexies c.p.), finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.), sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.), detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.) [Articolo inserito dal D.L. n. 48/2025, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 80/2025], ne i successivi reati previsti dagli artt. 280, 280 bis, 289 bis, 289 ter, 302 del c.p, e nemmeno istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.), cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.), cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.), banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.), assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.).

1.4. Delitti e illeciti finanziari introdotti nel regolamento mercati come allegato V, nel quadro della revisione della normativa finanziaria conseguente all’emanazione della legge comunitaria 2004 (art. 25-sexies)

Si fa riferimento ai reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e 187-bis TUIF) e di manipolazione del mercato (art. 185 e 187-ter TUIF) [modificato dalla L.n. 132/2025]. Anche questa classe di reati è difficilmente/non ipotizzabile per APOLF.

Si descrivono brevemente qui di seguito le fattispecie di reati contemplate nel quadro della revisione della normativa finanziaria conseguente all’emanazione della legge comunitaria 2004 (TUIF).

Per il reato di Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 e 187-bis TUIF), il dolo consiste nella coscienza e volontà di utilizzare informazioni privilegiate compiendo operazioni su strumenti finanziari o nel raccomandare ad altri il compimento di tali operazioni, comunicando tali informazioni al di fuori dei propri ordinari compiti professionali.

Per il reato di manipolazione del mercato (art. 185 e 187-ter TUIF), esso reato consiste nella diffusione di notizie false e nella effettuazione di operazioni simulate od altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

1.5. Reati transnazionali ex art. 10, legge n. 146/2006

In riferimento ai reati di “Associazione per delinquere” (art. 416 c. p.), “Associazione di tipo mafioso” (art. 416 bis c. p.), “Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri” (art. 291 quater, DPR 43/1973), “Associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope” (art 74, DPR 309/1990), “Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (Art. 12 d.lgs 25 luglio 1998, n.286)”, “Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni

mendaci all'Autorità giudiziaria (Art. 377-bis c.p.)", "Favoreggiamento personale (Art. 378 c.p.)", "Riciclaggio (Art. 648-bis c.p.)", "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (Art. 648-ter c.p.)", è difficilmente/non ipotizzabile un'ipotesi di reato per APOLF.

1.6. Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ex art. 25 septies

In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale e all'articolo 590 del c.p., commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con le eventuali circostanze aggravanti previste dall'art. 583 del c.p.

Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 9 aprile 2008, n.81) e, in particolare, l'art. 30, inoltre al fine di garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro, è andato oltre il contenuto minimo dei Modelli Organizzativi previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, preoccupandosi di approfondire le caratteristiche che deve possedere il Modello organizzativo per avere efficacia esimente.

1.7. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ex art. 25 octies

In relazione ai reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), ed impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.). Il reato è difficilmente/non ipotizzabile per APOLF.

1.8. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore ex art. 25 novies

In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 171-septies e 171-octies, 174, della legge 22 aprile 1941, n. 633, relativi alla protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio.

1.9. Delitti in materia di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria ex art. 25 decies

In relazione alla commissione dei delitti previsti dell'art. 377 bis del c.p., relativo all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

1.10. Reati Ambientali ex art. 25 undecies

Si fa riferimento alla commissione dei: Reati per la violazione degli articoli 727-bis e 733-bis c.p. [modificati dalla L.n. 82/2025]; per la violazione degli articoli 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260-bis e 279 previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 [art. 256, 258, 259 modificati dalla L.n. 147/2025]; per la violazione degli articoli 1, 2, 3-bis e 6 previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150; per la violazione dell'articolo 3 della legge 28 dicembre 1993, n. 549; per la violazione degli articoli 8 e 9, del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202; inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.); Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.) [modificati dalla L. n. 137/2023] ; Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.); Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.) [modificato dal D.L. n. 116/2025]; circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.); Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.) [modificato dalla L.n. 147/2025]; Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, L.n. 549/1993); Sanzioni penali (art. 137 D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152); abbandono di rifiuti in casi particolari (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-bis [articolo introdotto dal Decreto Legge n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]; abbandono di rifiuti pericolosi (D.Lgs. n.152/2006, art. 255-ter) [introdotto dal D.L. n. 116/2025]; combustione illecita di rifiuti (D.Lgs. n.152/2006, art. 256-bis) [introdotto dal D.L. n. 116/2025]; aggravante dell'attività d'impresa (D.Lgs. n.152/2006, art. 259-bis) [introdotto dal D.l. n. 116/2025 e modificato dalla Legge n. 147/2025]; impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.) [introdotto dal D.L. n. 116/2025]; omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.) [introdotto dal D.L. n. 116/2025].

1.11. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare Art. 25-duodecies

Si fa riferimento alla commissione del delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998) [modificato dalla Legge n. 187/2024], e

relativamente alle disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 211/2025].

1.12 Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge 48/2008 indichiamo di seguito le fattispecie previste:

- Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617 bis c.p.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 sexies c.p.);
- Estorsione (art. 629 c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];

- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 quater c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1 c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.) [modificato dalla L.n. 90/2024];
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.);
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

1.13 Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla L. 69/2015 e dalla L. n. 236/2016, indichiamo di seguito le fattispecie previste:

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- Delitti in materia di armi (art. 407, comma 2, lett. a), n. 5);
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (Legge 203/91);
- Associazione di tipo mafioso, anche straniera (art. 416 bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater);
- Reati in materia di immigrazione clandestina (D. Lgs.286/1998 "Traffico di migranti" art. 12);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Tali reati sono non ipotizzabili per APOLF a livello di rischio potenziale.

1.14 Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

In relazione alla commissione dei reati, aggiunti dal D. L. n. 350/2001, convertiti con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificati dalla L. n. 99/2009 e dal D. Lgs. 125/2016, indichiamo di seguito le fattispecie previste:

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o in valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti industriali con segni falsi (474 c.p.).

Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.15 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge 99/2009, indichiamo di seguito le fattispecie previste:

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.).

1.16 Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25–quater. 1)

In relazione alla commissione di reati introdotti nel Decreto dalla Legge 7/2006 (art. 25 quater 1).

Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.17 Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)

In relazione alla commissione dei reati introdotti nel Decreto dalla Legge 228/2003 e modificati dalla Legge 38/2006 e dalla Legge 199/2016, indichiamo di seguito le fattispecie previste:

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600 bis, comma 1 c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600 ter);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.);
- Pornografia virtuale (art. 600 quater 1 c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.);
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.).

Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.18 Reati di Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge 654/1975, elenchiamo di seguito le fattispecie previste:

- Diffusione di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero incitamento a commettere o commissione di atti di discriminazione, violenza o provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali, religiosi o motivati dall'identità sessuale della vittima, salvo che il fatto costituisca più grave reato. (art. 3, comma 1 Legge n. 654/1975);
- Propaganda ovvero istigazione e incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, fondati in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. (art. 3, comma 3 bis Legge n. 654/1975).

1.19 Reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies)

In relazione alla commissione dei reati introdotti nel Decreto dalla legge 13 dicembre 1989, n. 401: frode in manifestazioni sportive (art. 1 Legge 13 dicembre 1989 n. 401); esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 Legge 13 dicembre 1989 n. 401), il reato è difficilmente/non ipotizzabile per APOLF.

1.20 Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies).

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge n. 157 del 19 dicembre 2019 e modificati con il D. Lgs. n. 75 del 14 luglio 2020, indichiamo nel seguito le fattispecie previste:

- Dichiarazione fraudolenta mediante fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, commi 1, 2 e 2-bis, del D. Lgs. 74/2000);

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D. Lgs. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art.4 del D.Lgs. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1 e 2-bis, del D. Lgs 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D. Lgs 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater del D. Lgs 74/2000) [modificato dal D.Lgs. n. 87/2024];
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11, comma 1 e 2, del D. Lgs 74/2000).

1.21 Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

In relazione alla commissione dei reati introdotti dal D.Lgs, n. 75 del 14 luglio 2020 e modificato dal D.Lgs 141/2024, elenchiamo di seguito le fattispecie previste:

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Art 79 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Art. 80 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Art. 81 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (Art. 82 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Art. 83 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84 D.lgs. n. 141/2024) **;**
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 85 D.lgs. 141/2024) **;**

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 86 D.lgs. 141/2024) ;
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Art. 88 D.lgs. 141/2024) ;
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (Art. 40 D.lgs. 504/1995) ;
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (Art. 40 bis D.lgs. 504/1995) ;
- Circostanze aggravanti (art. 40 ter e quater D.Lgs. 504/1995) ;
- Vendita di tabacchi lavorati senza autorizzazione o acquisto da persone non autorizzate alla vendita (Art. 40 quinquies D.lgs. 504/1995) ;
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (Art. 41 D.lgs. 504/1995) ;
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (Art. 42 D.lgs. 504/1995) ;
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (Art. 43 D.lgs. 504/1995) ;
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (Art. 46 D.lgs. 504/1995) ;
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (Art. 47 D.lgs. 504/1995) ;
- Irregolarità nella circolazione (Art. 49 D.lgs. 504/1995) ;

Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.22 Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1)

In relazione alla commissione dei reati introdotti dal D.Lgs, n. 184/2021, elenchiamo di seguito le fattispecie previste:

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p., modificato dal D.Lgs. n. 184/2021);

- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi, programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater, c.p., introdotto ex-novo dal D.Ls. n. 184/2021);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di un valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter, c.p., emendato dal D.Lgs. n.184/2021).

1.23 Delitti contro il patrimonio culturale (Art.25-septiesdecies)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge n. 22 del 09 Marzo 2022, elenchiamo le seguenti fattispecie:

- appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter, c.p.);
- importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies, c.p.);
- uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies);
- riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies, c.p.);
- distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-duodecies, c.p.);
- contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaredecies, c.p.);
- furto di beni culturali (art. 518-bis, c.p.);
- ricettazione di beni culturali (art. 518-quater, c.p.);
- falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.).

Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.24 Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art.25- duodecimes, D.Lgs.n.231/01)

In relazione alla commissione dei reati, introdotti dalla Legge n. 22 del 09 Marzo 2022, elenchiamo le seguenti fattispecie: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies); devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies). Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.25 Delitti contro gli animali (Art. 25-undecies)

In relazione alla commissione dei delitti, introdotti dalla L. n. 82/2025, elenchiamo le seguenti fattispecie: uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.); divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinquies c.p.); spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.); maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.); uccisione di animali (art. 544-bis c.p.). Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.26 Reati in materia di violazione ed all’elusione delle misure restrittive dell’Unione Europea (art. 25 – octies.2)

In relazione alla commissione dei delitti, introdotti dal D.Lgs. n. 211/2025, elenchiamo le seguenti fattispecie: violazione delle misure restrittive dell’Unione europea (Art. 275 bis); violazione degli obblighi di informazione connessi alle misure restrittive (Art. 275-ter); violazione delle condizioni di autorizzazione per attività soggette a misure restrittive (Art. 275-quater); violazione colposa di misure restrittive dell’Unione europea (Art. 275-quinquies). Tali reati escono quindi definitivamente dall’alveo della mera “compliance”, ma altresì perché con l’introduzione del nuovo art. 25 – octies.2 il catalogo dei reati presupposto si amplia. Tali reati sono difficilmente/non ipotizzabili per APOLF.

1.27 Delitti tentati (art. 26)

Nel Modello Organizzativo di APOLF, la disciplina dei delitti tentati assume rilievo quale componente essenziale del sistema di prevenzione e gestione del rischio-reato. In conformità all’art. 26 del D.Lgs. 231/2001, l’ente considera che, qualora un reato presupposto venga posto in essere nelle forme del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive applicabili risultano ridotte da un terzo alla metà, in ragione della minore offensività della condotta e della mancata realizzazione dell’evento lesivo. Tale riduzione non esclude tuttavia la rilevanza organizzativa della condotta, poiché il tentativo evidenzia comunque una possibile criticità nei presidi di controllo o nei comportamenti dei soggetti apicali o sottoposti.

Il Modello riconosce inoltre che l’ente non risponde quando l’autore della condotta impedisce volontariamente il compimento dell’azione o la realizzazione dell’evento. In tali circostanze, il recesso volontario interrompe il nesso tra l’organizzazione e il rischio di commissione del reato, escludendo la responsabilità dell’ente ai sensi del Decreto. Resta ferma, tuttavia, la possibilità che

APOLF valuta la condotta ai fini disciplinari o formativi, qualora essa risulti comunque contraria ai principi etici, alle procedure interne o ai protocolli previsti dal Modello.

La gestione delle ipotesi di tentativo rientra nel più ampio sistema di controllo interno, che impone all'ente di analizzare anche gli eventi non sfociati in un reato consumato, ma idonei a rivelare vulnerabilità organizzative o comportamentali. Tali circostanze sono oggetto di specifica attenzione da parte dell'Organismo di Vigilanza, il quale valuta l'adequatezza dei presidi che hanno impedito la consumazione del reato, l'eventuale necessità di aggiornare il Modello e l'opportunità di adottare misure correttive o iniziative di formazione.

In questo modo, APOLF assicura che anche le condotte meramente tentate contribuiscano al costante perfezionamento del sistema di prevenzione, rafforzando la capacità dell'ente di intercettare tempestivamente situazioni di rischio e di mantenere un assetto organizzativo coerente con i principi del D.Lgs. 231/2001. In considerazione di quanto sopra indicato APOLF ha scelto di predisporre ed efficacemente applicare il presente Modello. Quindi scopo del presente modello organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, se necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

2. Linee guida di Confindustria.

I criteri di definizione del Modello Organizzativo traggono lo spunto metodologico dalle principali Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria in merito alla costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, quali, in particolare, le "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001", emesse in data 7 marzo 2002, poi aggiornate al 31 marzo 2008.

Il presente Modello è stato predisposto tenendo conto delle Linee Guida elaborate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, nella versione approvata dal Ministero della Giustizia nel giugno 2021. Tali Linee Guida costituiscono un riferimento metodologico per la predisposizione, l'aggiornamento e la verifica dell'idoneità del Modello, fermo restando che lo stesso deve essere calibrato sulla concreta realtà organizzativa, operativa e funzionale dell'Ente.

- Individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- principio di oggettivazione dei processi decisionali;
- previsione di un adeguato e proporzionale sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in: autonomia e indipendenza; professionalità; continuità di azione.

In conclusione, è previsto l'aggiornamento continuo del Modello; il quale deve essere dinamico e adattarsi ai cambiamenti organizzativi e normativi.

E' opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

3. Linee guida emesse da Regione Lombardia.

Le 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 prevedono

la possibile applicazione dei principi ex D.Lgs. 231/01 quale riferimento ispiratore principe nella definizione del modello organizzativo dei suddetti enti. Gli obiettivi che il modello stesso deve perseguire attengono alle seguenti sfere:

- liceità, intesa nei termini della garanzia dell'esercizio delle attività proprie dell'Ente nel rispetto di Norme, Leggi e Regolamenti;
- etica, quale elemento cardine di buon governo e di corretto assolvimento degli obiettivi degli Enti, anche in relazione al proprio ruolo sociale;
- trasparenza, relativa alla piena e corretta circolazione delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo degli Enti, sia fra questi ultimi e gli interlocutori esterni;
- efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati nell'interesse delle policy regionali.

Gli elementi essenziali che il modello dovrà contenere sono così riassunti:

- Definizione Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Definizione di Codice Etico (o codice di comportamento);
- Individuazione e nomina Organismo di Vigilanza.

La metodologia per la definizione del Modello è articolata in due fasi principali: a) identificazione delle aree sensibili: mediante analisi del contesto dell'ente e del modello operativo e di funzionamento per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D. Lgs. n. 231/2001; b) definizione di un sistema di controllo preventivo (c.d. 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 la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato e l'efficacia dell'azione.

In caso di commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, per escludere la responsabilità dell'Ente, si dovrà dimostrare:

- l'efficace adozione di un modello organizzativo e gestionale idoneo a prevenire il reato stesso;
- l'elusione fraudolenta del modello da parte dell'autore del reato;
- il corretto svolgimento, da parte dell'Organo di Vigilanza, dei compiti di controllo.

3.1 Sistema di gestione aziendale ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo include tra le misure di prevenzione e controllo quanto già riportato nelle procedure organizzative adottate dall'APOLF all'interno del sistema di gestione aziendale certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001:2015.

Tale standard internazionale - rilasciata da enti di certificazione accreditati che, sotto richiesta dell'azienda interessata, si occupano di eseguire esami ufficiali nell'azienda stessa - rappresenta il principale riferimento per la gestione della qualità e definisce i requisiti volti a ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dei processi interni attraverso una rigorosa pianificazione e il monitoraggio costante delle attività.

La UNI EN ISO 9001:2015 si basa su approccio per processi, gestione del rischio e responsabilità della leadership. Introduce concetti chiave quali: focalizzazione sul cliente per garantire la soddisfazione e la fidelizzazione; leadership e coinvolgimento del personale per promuovere una cultura della qualità; approccio basato sul rischio per prevenire problemi e migliorare le performance; miglioramento continuo dei processi e del sistema di gestione.

La funzione primaria di tale sistema all'interno della struttura dell'Agenzia è quella di assicurare che l'erogazione dei servizi di formazione professionale (leFP) e orientamento nel settore ristorazione e agroalimentare, che la progettazione ed erogazione di Corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) nel settore ristorazione e agroalimentare, e che la progettazione ed erogazione di servizi al lavoro ed attività di orientamento di adolescenti, giovani, adulti, persone con disabilità e persone svantaggiate, rispetti standard elevati e costanti, garantendo al contempo che ogni fase operativa sia documentata, tracciabile e verificabile. L'adozione della ISO 9001:2015 funge da fondamentale presidio di controllo preventivo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, poiché l'approccio basato sul rischio (risk-based thinking) imposto dalla norma permette di identificare preventivamente le criticità nei processi aziendali che potrebbero dare origine a potenziali condotte illecite.

APOLF si basa su indicatori di qualità quali, ad esempio, tasso di soddisfazione degli utenti; tasso di completamento dei corsi; numero di non conformità; puntualità nell'erogazione dei servizi; tempi medi di risposta; reclami ricevuti e risolti; performance dei fornitori; indicatori di sicurezza e conformità normativa. Infatti, è presente la scheda Obiettivi KPI riferiti ai processi principali del sistema, con ulteriore dettaglio per le aree oggetto dello scopo di certificazione. Inoltre, la Direzione effettua un riesame continuo degli standard per il mantenimento della certificazione. Alla data

odierna, è stato redatto il verbale di riesame del 30.09.2025 per la chiusura dell'anno formativo 2024/25, completo di: audit interni, reclami ed n.c., azioni correttive, obiettivi, azioni di miglioramento rischi ed opportunità.

La certificazione ISO 9001:2015 è subordinata a sorveglianza periodica (la prossima verifica di sorveglianza è programmata in data 8.06.2026).

I vantaggi derivanti da tale integrazione risiedono in una maggiore trasparenza decisionale, in una chiara definizione di ruoli e responsabilità e in una riduzione dei margini di discrezionalità operativa, elementi che concorrono direttamente alla mitigazione del rischio di commissione dei reati presupposto.

Il combinato disposto tra il Modello 231 e il Sistema di Gestione della Qualità rafforza la cultura della compliance all'interno di APOLF, ed assicura una gestione coordinata delle procedure, evitando duplicazioni e garantendo che le prassi operative siano sistematicamente orientate al miglioramento continuo e alla piena conformità normativa.

In quest'ottica, il rispetto delle procedure ISO è considerato parte integrante del dovere di diligenza richiesto a tutti i destinatari del presente Modello, costituendo prova dell'impegno dell'Ente nell'adozione di un assetto organizzativo adeguato alla natura e alle dimensioni dell'attività svolta.

3.2 Coordinamento tra D.Lgs. 231/2001 e Legge 190/2012

Il Modello ex D.Lgs n. 231/2001 e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previsto dalla L.n. 190/2012 sono strumenti distinti per natura, funzione e ambito soggettivo, ma strutturalmente integrabili in una logica di compliance coordinata. Il Modello 231 è un presidio di diritto penale dell'economia, a efficacia esimente, finalizzato a prevenire la commissione dei reati-presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente; mentre il Piano Triennale anticorruzione, invece, è uno strumento di prevenzione amministrativa del rischio corruttivo in senso lato, obbligatorio per le pubbliche amministrazioni e per gli enti a esse equiparati.

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, e le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c., sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Pertanto, l'Amministrazione Pubblica è tenuta a adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che, sulla scorta delle indicazioni del PNA, consente di condurre un'analisi dei rischi di corruzione e di definire le idonee misure di prevenzione della

corruzione. Il PTPCT è elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominato dall'amministrazione stessa.

Il coordinamento tra Modello 231 e Piano anticorruzione si risolve in una integrazione metodologica: la mappatura dei processi sensibili ai fini 231 dialoga con l'analisi del rischio corruttivo del PTPCT. Ad esempio, nei processi di affidamento e gestione dei contratti pubblici, le procedure di segregazione delle funzioni, tracciabilità delle decisioni, controlli a campione e flussi informativi periodici verso l'OdV possono costituire al contempo misure 231 (in chiave di prevenzione dei reati contro la P.A.) e misure anticorruzione amministrativa.

In considerazione di quanto sopra riportato, APOLF in quanto Azienda Speciale della Provincia di Pavia ha adottato e approvato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui alla predetta Legge 190/2012. Si sottolinea che APOLF è un ente pubblico economico e non una Pubblica Amministrazione. Il Codice Etico e di comportamento e il Sistema disciplinare di APOLF sono documenti comuni sia al PTPCT che al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01. I contenuti del presente Modello sono coordinati con quelli del PTPCT adottato da APOLF. Quanto ai rapporti tra RPCT e Organismo di Vigilanza, essi si collocano su un piano di coordinamento funzionale, il RPCT deve trasmettere all'OdV le risultanze del monitoraggio sul rischio corruttivo e le segnalazioni rilevanti anche sotto il profilo dei reati 231; l'OdV, a sua volta, deve informare il RPCT delle criticità emerse nei processi esposti a rischio di reati contro la P.A., affinché possano essere valutate. Entrambi i ruoli sono pensati come parti di un unico sistema integrato di controllo interno e gestione del rischio, capace di assicurare coerenza, tracciabilità e accountability dell'azione dell'ente.

Conflitto di interessi

La normativa generale (D.Lgs. 165/2001, art. 53 e L.n. 241/1990) impone a ogni dipendente pubblico l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale.

La principale misura preventiva è l'astensione: chi potrebbe avere un interesse personale nella decisione (anche nella fase istruttoria) deve non partecipare al procedimento, come previsto dalla L.n. 241/1990.

In Apolf, la disciplina è contenuta nel Codice etico e di comportamento e nel Modello 231.

Il personale, sia dirigente sia operativo, è informato e formato sul tema.

Ogni dipendente deve segnalare per iscritto al proprio superiore l'insorgenza, anche solo potenziale, di un conflitto di interesse, sia al momento dell'incarico sia durante il suo svolgimento. Il superiore valuta la situazione e decide se sollevare il dipendente dall'incarico e nominare un sostituto. Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da attività che possano generare conflitti con interessi propri, del coniuge, conviventi, parenti o affini entro il secondo grado

Per collaboratori esterni, partner e per la fornitura dei servizi, parte integrante del contratto di collaborazione è la Dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità e conflitto di interessi.

Trasparenza

La L. 190/2012 definisce la trasparenza dell'attività amministrativa quale "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione" (art. 1, comma 15).

Inoltre, il D. Lgs. 33/2013 afferma che la trasparenza amministrativa debba essere intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

Tale libertà di accesso ai dati e ai documenti, viene garantita tramite la pubblicazione dei dati e dei documenti e l'accesso civico ai medesimi, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Tutti i documenti, le informazioni e i dati oggetto di accesso civico e di pubblicazione obbligatoria, sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di utilizzarli.

Accesso civico semplice e generalizzato

L'accesso civico semplice disciplinato dall'art. 5, comma 1, D. Lgs. 33/2013, si sostanzia nel diritto per qualsiasi cittadino di richiedere e ottenere, senza necessità di motivazione, il rilascio di documenti, informazioni o dati che non siano stati pubblicati in violazione di un obbligo di legge. Costituisce, quindi, un rimedio alla mancata osservanza di precisi obblighi normativi.

L'accesso civico generalizzato, attribuito dall'art. 5, comma 2, D. Lgs. 33/2013, consente ad ogni cittadino l'accesso a dati e documenti detenuti dall'amministrazione o dall'ente, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, senza necessità di motivazione, ma nel rispetto dei

limiti relativi derivanti dalla tutela di interessi pubblici o privati giuridicamente rilevanti.

L'accesso civico obbliga le pubbliche amministrazioni a pubblicare documenti, dati e informazioni previsti dalla legge sulla trasparenza. Chiunque può richiederli quando risultano omessi, senza necessità di motivare la richiesta e senza costi.

La domanda va presentata al Responsabile della trasparenza, che deve rispondere entro 30 giorni. Se il dato non è pubblicato, l'amministrazione deve pubblicarlo e trasmetterlo al richiedente, oppure comunicare il link dove è stato pubblicato. Se il dato è già online, l'amministrazione indica semplicemente il collegamento ipertestuale. In caso di mancata risposta o ritardo, il richiedente può rivolgersi al titolare del potere sostitutivo previsto dalla legge 241/1990.

Le indicazioni sono pubblicate sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti" / "Accesso civico".

Il 28 dicembre 2016 l'ANAC, con propria delibera n.1309 adotta le "linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016". Ai sensi della citata delibera, inoltre, è pubblicato il registro tempestivamente aggiornato.

Successivamente anche il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato apposita Circolare (Circolare 2/2017 del 30 maggio 2017) avente ad oggetto "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato".

4. L'Agenzia

Il Centro di Formazione Professionale (CFP) del Comune di Pavia, attivo dagli anni '80 sul territorio nel campo della formazione professionale, si è trasformato a partire dal 31 luglio 2009 nell'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione (APOLF) di Pavia.

L'Agenzia Provinciale per l'Orientamento, il Lavoro e la Formazione è una azienda speciale di ente locale, istituita ai sensi dell'art. 114 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico degli Enti Locali). Tale qualificazione comporta che l'ente operi quale ente pubblico strumentale del Comune e/o della Provincia di Pavia, con personalità giuridica pubblica, autonomia gestionale e finalità di interesse pubblico.

APOLF gestisce in forma autonoma tutti i servizi/interventi formativi nei settori della formazione, dell'orientamento e del lavoro, nel rispetto della normativa vigente e delle Deliberazioni di Consiglio

Provinciale n° 39/45823 del 27 luglio 2009 e Consiglio Comunale n° 12/09 del 30 luglio 2009 con la quale Provincia di Pavia e Comune di Pavia; i quali hanno costituito APOLF e della quale fanno parte il Comune di Pavia e la Provincia di Pavia.

APOLF ha sede in Via San Giovanni Bosco 23/25 - 27100 - Pavia (PV), P.IVA e C.F.: 02324860184 e, attualmente, ha dipendenti nel numero di 21.

APOLF in attuazione della DGR n. VIII/6273 del 21.12.2007 risulta iscritta:

- con n. 0341 del 01.08.2008 alla sezione a dell'albo regionale degli operatori accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale secondo la l.r. 19/2007;
- con n. 0116 del 16.01.2009 nell'albo regionale degli accreditati per i servizi al lavoro secondo la l.r. 22/2006;

Le attività gestite dall'Agenzia possono essere declinate in:

- Servizi di Formazione Professionale: sono le attività di formazione che riguardano l'intero arco della vita delle persone, a partire dai percorsi di qualifica e diploma professionale e percorsi personalizzati per allievi disabili nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione, alle diverse tipologie di apprendistato, all'aggiornamento ed alla specializzazione professionale, all'autoimprenditorialità, alle diverse attività formative realizzate nell'ambito di percorsi integrati tra i sistemi della formazione, dell'istruzione e del lavoro;
- Servizi al lavoro e di politica attiva: sono volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio di disoccupazione di lunga durata e all'inserimento lavorativo di soggetti inoccupati; trattasi di attività di orientamento e di accompagnamento al lavoro, di attivazione tirocini, bilanci di competenza, coaching, percorsi di ricollocazione;
- Servizi per l'incontro domanda offerta di Lavoro;
- Servizi territoriali: sono le attività di progettazione e/o erogazione di servizi rivolti alle persone e/o alla collettività con particolare attenzione alle fasce deboli e svantaggiate, afferenti all'attività educativa, all'inclusione sociale e allo sviluppo strutturale del territorio

APOLF, nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale di Regione Lombardia, propone la seguente offerta formativa:

☐ Percorsi triennali di qualifica:

- Operatore della Ristorazione – Preparazione degli alimenti e allestimento piatti
- Operatore della Ristorazione – Allestimento sala e somministrazione piatti e bevande

- Operatore delle Produzioni Alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno.
- Operatore informatico

Si rivolgono a studenti in possesso del Diploma di Licenza Media e consentono l'acquisizione della Qualifica Professionale (III Livello Europeo EQF).

▪ Percorsi di IV anno:

- Tecnico di cucina
- Tecnico dei servizi di sala e bar
- Tecnico delle Produzioni Alimentari – Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno.

Si rivolgono a studenti in possesso della Qualifica Professionale e consentono l'acquisizione del Diploma Professionale di Tecnico (IV Livello Europeo EQF).

- Percorsi personalizzati per allievi disabili (Operatore della ristorazione): si rivolge ad allievi con certificazione di disabilità. Al termine del percorso (triennale più un eventuale anno integrativo) viene rilasciato un attestato di competenza
- Percorsi in Apprendistato di Primo Livello: sono rivolti a ragazzi assunti con un contratto di apprendistato di primo livello e sono finalizzati alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale o di un diploma professionale di tecnico.
- Percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) sono percorsi di formazione superiore, di durata annuale progettati e realizzati in maniera integrata da organismi di formazione professionale, istituti di istruzione superiore, università e imprese e finanziati con risorse europee (FSE), nazionali e regionali.

APOLF vanta anche la predisposizione di un regolamento contro il bullismo, che trova il suo principale fondamento nella Legge 29 maggio 2017, n. 71. Nel regolamento è prevista una parte dedicata con un referente nominato e attività formativa di prevenzione destinata ai ragazzi con incontri con le forze dell'ordine. Eventuali situazioni di criticità comportamentale degli studenti vengono documentate da apposite relazioni. Inoltre, esiste un registro infortuni.

APOLF prevede anche il regolamento degli studenti e il patto di corresponsabilità caricato su Registro elettronico, con la doppia spunta, per la presa visione sia da parte dei genitori sia degli studenti, in osservanza allo Statuto delle studentesse e degli studenti (D.P.R. 24 giugno 1998, n. 249).

Area Servizi al Lavoro

L'Agenzia sostiene e accompagna le persone che devono (re)inserirsi nel mercato del lavoro attraverso una pluralità di azioni che si concretizzano in servizi quali: accoglienza orientativa, redazione del curriculum vitae, definizione del fabbisogno formativo individuale, individuazione di percorsi formativi adeguati, bilancio di competenze, orientamento al mondo del lavoro, ricerca attiva del lavoro, consulenza per l'autoimprenditorialità, training in the job, accompagnamento al tirocinio. Attraverso questi servizi l'Agenzia accresce il proprio radicamento territoriale e consolida la propria vocazione di Ente capace di coniugare orientamento, formazione e lavoro a beneficio della propria comunità, del suo sviluppo e coesione sociale.

Gli strumenti per accedere a questa tipologia di servizi sono riconducibili ai programmi delle politiche attive di Regione Lombardia

Il cittadino in possesso dei requisiti stabiliti da Regione Lombardia ha a disposizione una "dote" – ovvero uno specifico budget assegnato in base alla propria fascia di intensità d'aiuto. Entro i limiti di tale importo, la persona concorda con l'Agenzia i servizi più funzionali alle proprie esigenze di inserimento lavorativo e di riqualificazione professionale.

Area Sociale

L'Agenzia realizza servizi di orientamento e percorsi formativi per soggetti con svantaggio, giovani ed adulti, sostegno familiare ed accompagnamento all'inserimento lavorativo.

In particolare, APOLF da molti anni realizza, in collaborazione con i tre Istituti Penitenziari della provincia e con l'Ufficio dell'Esecuzione Penale Esterna di Pavia e in sinergia con altri soggetti pubblici e privati, progetti individuali di presa in carico, formazione specifica, sostegno alla genitorialità, orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo rivolti a detenuti ed ex detenuti.

Forte è anche l'esperienza maturata sul fronte della disabilità attraverso la partecipazione a progetti specifici e l'erogazione di servizi di accompagnamento, orientamento e formazione destinati a soggetti con disabilità fisica e/o psichica così come riconosciuti dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

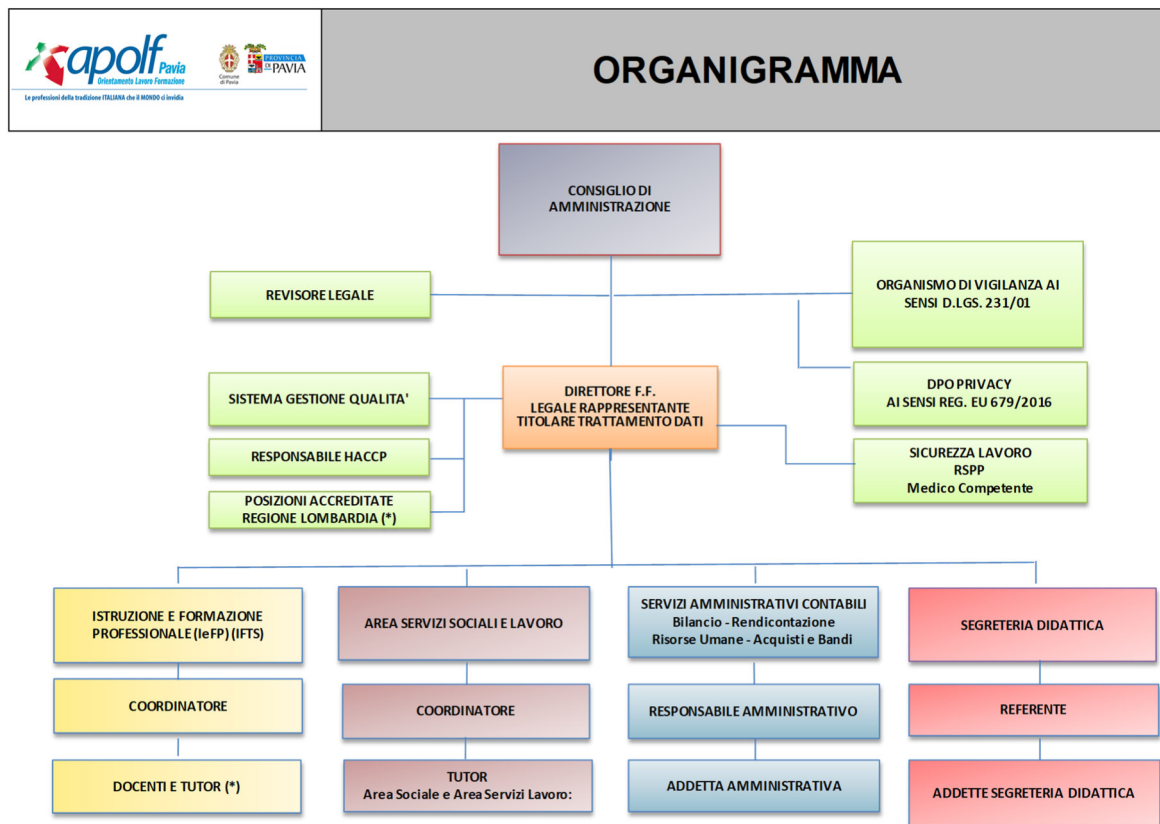
L'Agenzia inoltre ha partecipato a diversi programmi transnazionali promossi dall'Unione Europea ed altri Enti, realizzati in partenariato con soggetti di vari Paesi stranieri europei ed extraeuropei ed è

membro di reti ed organismi internazionali che promuovono il dialogo interculturale e la cooperazione.

APOLF ha siglato Protocolli di Intesa con Enti, Associazione professionali e di categoria che spaziano dai settori alberghiero, informatico a quello dei servizi alla persona, volti a garantire la collaborazione educativa, l'aggiornamento/adeguamento dei programmi formativi, il governo congiunto delle strategie per favorire incontro domanda/offerta di lavoro. Gestisce inoltre ogni anno oltre duecento convenzioni con imprese del territorio per la realizzazione di stage e tirocini dei propri utenti.

L'Agenzia adotta una struttura organizzativa snella ed efficiente, guidata da una direzione centrale e articolata in due aree di coordinamento principali: la prima dedicata alla parte didattica e la seconda rivolta ai servizi per il sociale e per il lavoro. A supporto dell'intera organizzazione opera un'area amministrativa dedicata, affiancata da una segreteria che gestisce le attività didattiche e offre sostegno ai docenti formatori e ai tutor di aula e di laboratorio, figure professionali che comprendono sia personale dipendente sia collaboratori esterni. Il raccordo tra le diverse funzioni è garantito da uno staff di coordinamento, composto dai responsabili delle varie aree, che si riunisce per condividere le linee operative e monitorare l'andamento di tutte le attività.

I dipendenti e collaboratori di APOLF sono articolati secondo una distribuzione di compiti e attività rappresentata nel seguente organigramma.



5. Funzione e adozione del Modello.

5.1. Dichiarazione programmatica.

APOLF è consapevole dell'opportunità di un sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di Reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, APOLF in conformità con le sue politiche aziendali ha adottato il presente Modello e ha istituito l'organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione di tale sistema non solo consente ad APOLF di beneficiare dell'esimente prevista dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua *Corporate Governance*, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D. Lgs. 231/2001. A tal fine, APOLF ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo

conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D. Lgs. 231/2001 e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria e da Regione Lombardia.

5.2. Modalità di modifica/integrazione del Modello.

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente”, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a del D. Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di APOLF, a cui è peraltro riconosciuta la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale o ricognitivo.

5.3. Funzione del Modello.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b e c) che abbia come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/2001, mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione. L'adozione delle procedure contenute nel presente Modello deve condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito, illecito la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di APOLF anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad APOLF di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato. Punti cardine del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

1. la mappa delle attività sensibili dell'azienda, vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati-presupposto (ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. a), custodita dall'Organismo di Vigilanza;
2. l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della società dei compiti di vigilanza sull'efficacia e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b);
3. la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D. Lgs. 231/2001 e la sua rintracciabilità in ogni momento;
4. il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio;
5. la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;

6. la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
7. l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali, nonché del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*, anche a campione);
8. l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
9. proceduralizzazione delle attività sensibili per prevenire i reati (art. 6, comma 2, lett. b);
10. gestione di risorse idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lett. c);
11. flussi verso l'OdV e canali di segnalazione (Whistleblowing), ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis;
12. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, comma 2, lett. e).

6. Attività sensibili.

Per le motivazioni esposte, APOLF ha ritenuto opportuno procedere all'attuazione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D. Lgs. 231/01. APOLF ha attuato il MOG nella convinzione che tale strumento garantisca l'esenzione della responsabilità prevista dagli artt. 5, 6 e 7 del D. Lgs. 231/01; oltre a migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'Agenzia sull'importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici ed etici a cui si ispira APOLF allo scopo di svolgere la propria quotidiana attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza.

Al fine di dare debita evidenza delle operazioni svolte nelle aree a rischio è individuato un "Responsabile Interno". Il Responsabile Interno, come sopra definito, deve:

- a. Predisporre, all'inizio dell'operazione sensibile ritenuta rilevante, una scheda da tenere agli atti per i controlli da effettuarsi da parte dell'Organismo di Vigilanza, da cui risulti: il nome del Responsabile Interno; il nome di eventuali soggetti nominati dal Responsabile a cui - fermo restando la responsabilità di quest'ultimo – sub delegare alcune sue funzioni; l'indicazione degli elementi e circostanze attinenti all'operazione sensibile; l'indicazione dei motivi che consigliano le scelte adottate e il processo decisionale posto in essere relativamente alla singola operazione sensibile di cui il medesimo è responsabile; l'impegno da parte del Responsabile Interno al rispetto delle norme del D. Lgs. 231/2001.
- b. Indicare nella scheda la chiusura dell'operazione sensibile e l'esito della stessa.

- c. Curare la documentazione delle riunioni dalle quali scaturiscano decisioni con effetti giuridici vincolanti per la società riguardanti l'operazione sensibile tramite la compilazione, contemporaneamente o immediatamente dopo la riunione, di apposito verbale che, a seconda dell'importanza della riunione, può essere più o meno sintetico, ma dovrà in ogni caso contenere: l'identificazione dei partecipanti, luogo ed ora della riunione, oggetto dell'incontro, "messa a fuoco" di eventuali aree sensibili emerse nel corso della riunione.
- d. Curare la creazione di un file informatico o cartaceo da tenere a disposizione dell'OdV, in cui conservare tutta la documentazione relativa all'operazione sensibile e, in particolare, la scheda e i verbali di cui sopra.

6.1. Risk assessment e gap analysis

La c.d. "mappatura dei rischi" è definita come «una fase cognitivo-rappresentativa funzionale alla percezione del rischio-reato ed alla valutazione del suo grado di intensità». In particolare, per APOLF, essa si snoda attraverso un «procedimento contraddistinto dalle seguenti fasi:

- individuazione delle aree potenzialmente a rischio-reato con particolare riguardo alle aree c.d. strumentali, ovvero quelle che gestiscono strumenti finanziari, destinati a supportare la commissione dei reati stessi;
- rilevazione dei processi sensibili dai quali potrebbero derivare le ipotesi di reato perseguibili, il che significa selezionare le attività al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati, indicando la direzione ed i ruoli aziendali coinvolti;
- rilevazione e valutazione del grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire i punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato;
- descrizione delle possibili modalità di commissione di reati, allo scopo di forgiare le indispensabili "cautele" preventive».

Il Modello Organizzativo di APOLF prende spunto e si fonda su un'analisi dei processi e sottoprocessi in cui si articola l'attività dell'Agenzia al fine di identificare le aree potenzialmente a rischio rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 ed individuare, per tale via, quali tra tali reati possano ritenersi strettamente connessi alle Attività sensibili ("Reati peculiari").

Sulla base dell'analisi svolta sono stati identificati come peculiari i reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/01). APOLF, infatti, ha molteplici contatti con enti o soggetti appartenenti alla sfera pubblica. Rispetto alle funzionalità proprie del Modello, l'attività di analisi dei processi aziendali dovrà essere aggiornata almeno annualmente e comunque in occasione

di ogni intervento normativo a modifica delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 231/01 che possa aver impatto sulla definizione delle aree di rischio e in occasione di modifica dei processi aziendali. Anche al di fuori delle ipotesi sopra menzionate, rimane facoltà dell'Organismo di Vigilanza richiedere in ogni momento lo svolgimento di specifiche analisi delle attività e dei processi aziendali. Per ciascuna fattispecie di reato peculiare sono state individuate le attività aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso il reato stesso (Attività sensibili).

E' comunque da sottolineare che la parte speciale del modello norma le altre aree sensibili, come i reati societari, finanziari, in materia di sicurezza sul posto del lavoro ed informatici.

Alla luce di questa analisi, le attività ritenute sensibili in APOLF in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "PA") sono da ricondurre allo svolgimento delle seguenti attività aziendali che implicano un rapporto diretto con pubblici uffici, organi ispettivi, enti pubblici erogatori di contributi o titolari di poteri autorizzativi, concessionari od abilitativi:

1. negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti/ convenzioni/ concessioni con soggetti pubblici, ai quali si perviene mediante procedure negoziate (affidamento diretto o trattativa privata) o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette), gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, assicurazioni o garanzie concesse da soggetti pubblici. In particolare APOLF gestisce le doti erogate dalla Regione Lombardia per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), le doti nell'ambito delle misure delle politiche attive del lavoro, incluse le doti lavoro disabili ed i progetti finanziati da fondi pubblici Europei, Nazionali, Regionali e Provinciali;
2. gestione di eventuali contenziosi giudiziali e stragiudiziali relativi all'esecuzione di contratti/convenzioni/concessioni stipulati con soggetti pubblici;
3. gestione dei rapporti con soggetti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali e per la gestione di adempimenti, verifiche, ispezioni;
4. gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro;
5. gestione di trattamenti previdenziali del personale e/o gestione dei relativi accertamenti/ ispezioni.

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate, oltre al "referente" attuale del singolo processo aziendale, le modalità operative e gestionali esistenti nonché gli elementi di controllo già presenti. Al fine di

rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal D. Lgs. 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello di riferimento definito ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di Standard di Controllo (descritti nella Parte Speciale del presente documento) coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", conforme alle previsioni del D. Lgs. 231/2001. A loro volta, gli Standard di Controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di Progetto.

Per quanto riguarda le aree di reato relative ai reati societari, abusi di mercato (art. 25-sexies), reati transnazionali (L.n. 146/2006) e ai finanziamenti di attività aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), riciclaggio e ricettazione, in APOLF non sono state rilevate attività sensibili e dunque non si è proceduto ad un'analisi dettagliata dei rischi e dei relativi standard di controllo, ma mantiene presidi generali di condotta basati sul Codice Etico.

Per completezza, si riporta di seguito una breve descrizione dei reati ex artt. 24 e 25 del Decreto.

Truffa aggravata in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)

Il reato si configura qualora, utilizzando artifici o raggiri e in tal modo inducendo taluno in errore, si consegua un ingiusto profitto, in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. Tale reato può realizzarsi quando, ad esempio, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenerne l'aggiudicazione.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)

Il reato si configura qualora la condotta di truffa sopra descritta abbia ad oggetto finanziamenti pubblici, comunque denominati, erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea. Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.)

Il reato punisce il fatto di chi, avendo ottenuto dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Unione Europea, finanziamenti, comunque denominati, destinati a favorire la realizzazione di opere o attività di pubblico interesse, non li destina agli scopi previsti. Poiché il fatto punito consiste nella mancata destinazione del finanziamento erogato allo scopo previsto, il reato può configurarsi anche con

riferimento a finanziamenti ottenuti in passato e che non vengano ora destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.)

Il reato si configura nei casi in cui - mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute - si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea. In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316bis), non assume alcun rilievo la destinazione dei finanziamenti pubblici erogati, poiché il reato si consuma al momento del loro – indebito - ottenimento. Va infine evidenziato che tale reato, avendo natura residuale, si configura solo qualora la condotta non integri gli estremi del più grave reato di truffa aggravata ai danni dello Stato (art. 640 bis c.p.).

Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, comma 1, c.p.)

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno allo Stato o ad altro ente pubblico. In concreto, il reato in esame potrebbe configurarsi qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico della Pubblica Amministrazione al fine di inserire un importo superiore a quello legittimamente ottenuto.

Concussione (art. 317 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua qualità o del suo potere, costringa o induca taluno a dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità. Il reato in esame presenta profili di rischio contenuti ai fini del D. Lgs. 231/01: trattandosi infatti di un reato proprio di soggetti qualificati, la responsabilità dell'ente potrà ravvisarsi solo nei casi in cui un Dipendente od un Agente della Società, nell'interesse o a vantaggio della stessa, concorra nel reato del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, che, approfittando della loro posizione, esigano prestazioni non dovute.

Corruzione (artt. 318-319 c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio si faccia dare o promettere, per sé o per altri, denaro o altra utilità per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio ovvero per compiere atti contrari ai suoi doveri di ufficio. Il reato si configura altresì nel caso in cui l'indebita offerta o promessa sia formulata con riferimento ad atti – conformi o contrari ai doveri d'ufficio – già compiuti dal pubblico agente. Il reato sussiste dunque sia nel caso in cui il pubblico ufficiale, dietro corrispettivo, compia un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica

la cui evasione è di propria competenza), sia nel caso in cui compia un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: garantire l'illegittima aggiudicazione di una gara). Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio. A norma dell'art. 321 c.p., le pene previste per i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio si applicano anche ai privati che danno o promettono a quest'ultimi denaro o altra utilità.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

La pena prevista per tale reato si applica a chiunque offra o prometta denaro ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per indurlo a compiere un atto contrario o conforme ai doveri d'ufficio, qualora la promessa o l'offerta non vengano accettate. Parimenti, si sanziona la condotta del pubblico agente che solleciti una promessa o un'offerta da parte di un privato.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Il reato si configura nel caso in cui taluno offra o prometta ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo. Potrà dunque essere chiamata a rispondere del reato la società che, essendo parte in un procedimento giudiziario, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario) al fine di ottenerne la positiva definizione.

Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)

Il reato si configura mediante comportamenti fraudolenti volti a falsare il risultato di una procedura ad evidenza pubblica. Il comportamento può essere tenuto con violenza, minaccia, con doni, promesse, collusione od altri mezzi fraudolenti, impedendo o turbando la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di Pubbliche Amministrazioni, ovvero allontanandone gli offerenti. A completamento dell'esame dei reati previsti dall'art. 24 del decreto (concussione, corruzione, istigazione alla corruzione e corruzione in atti giudiziari), si evidenzia che, a norma dell'art. 322 bis c.p., i suddetti reati sussistono anche nell'ipotesi in cui essi riguardino pubblici ufficiali stranieri, ossia coloro che svolgano funzioni analoghe a quelle dei pubblici ufficiali italiani nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali.

Turbata libertà del procedimento di scelta del fornitore (art. 353-bis c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il

contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)

Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a 1.032 euro. La pena è aumentata nei casi preveduti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)

La pena è della reclusione da due a sette anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 riguarda contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Peculato (art. 314 co. 1 c.p.)

Il pubblico ufficiale [357] o l'incaricato di un pubblico servizio [358], che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.)

Fuori dei casi previsti dall'articolo 314, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, li destina ad un uso diverso da quello previsto da specifiche disposizioni di legge o da atti aventi forza di legge dai quali non residuano margini di discrezionalità e intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale o ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e l'ingiusto vantaggio patrimoniale o il danno ingiusto sono superiori ad euro 100.000.

Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)

Il pubblico ufficiale [357] o l'incaricato di un pubblico servizio [358], il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'articolo 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319 ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322 bis, utilizzando intenzionalmente allo scopo relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica, per remunerare un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, in relazione all'esercizio delle sue funzioni, ovvero per realizzare un'altra mediazione illecita, è punito con la pena della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni e sei mesi.

Ai fini di cui al primo comma, per altra mediazione illecita si intende la mediazione per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis a compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità economica.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio o una delle qualifiche di cui all'articolo 322-bis.

La pena è altresì aumentata se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

7. Principi generali di comportamento e codice etico.

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice etico, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti, il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte delle società allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti. Il Modello, invece, risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori (“Dipendenti”), di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della società (“Consulenti”) e delle altre controparti contrattuali di APOLF, quali, ad esempio, partner in joint-venture, ATI, ecc. (“Partner”) devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei Reati previsti nel D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni. In particolare, le Regole di Condotta prevedono che:

- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner non devono porre in essere quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato-presupposto previste dagli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001; e non devono porre in essere quei comportamenti che, sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo;
- i Dipendenti, i Consulenti e i Partner devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della P.A., in linea con i principi di imparzialità della Pubblica Amministrazione (art. 97 Cost.) e le norme sul conflitto di interessi degli amministratori (art. 2391 c.c.);

- è fatto assoluto divieto di elargizioni in denaro a pubblici funzionari, configurabili come corruzione (artt. 318, 319, 321 c.p.) o concussione (art. 317 c.p.);
- è obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore. I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza monitorerà, nell'ambito dei suoi poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali. I Dipendenti di APOLF che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica di APOLF in materia;
- i rapporti nei confronti della P.A. devono essere gestiti in modo unitario, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano APOLF nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ricevere un esplicito mandato da parte della società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere in APOLF sia che esso avvenga nell'ambito di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta APOLF stessa;
- coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione verso i Dipendenti che operano con gli enti pubblici devono seguire con attenzione e con le modalità più opportune l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità;
- i compensi dei Consulenti e dei Partner devono essere determinati solo per iscritto;
- nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura, così come previsto dalle procedure esistenti, nel rispetto della normativa antiriciclaggio (D. Lgs. 231/2007) e dei limiti alla circolazione del contante.
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e sui terzi;
- devono essere rispettati, da parte degli amministratori, i principi di verità e correttezza nelle comunicazioni sociali, per prevenire i reati societari (artt. 2621 e ss. c.c., richiamati dall'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);

- devono essere rispettate e, qualora non ancora adottate, devono essere istituite, da parte degli amministratori, apposite procedure per consentire l'esercizio del controllo nei limiti previsti ai soci e il rapido accesso alle informazioni attribuite da legge o regolamento.

7.1 ULTERIORI PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO.

In relazione ai reati dolosi

APOLF ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui esso opera. Tale impegno dovrà valere anche per i dipendenti, i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con APOLF. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. L'ente assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al codice etico, i comportamenti da seguire e alle relative conseguenze.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Inoltre, APOLF aderisce ai principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: Pubblica Amministrazione, pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati

- Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore.
- Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione
- Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.
- Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. APOLF opera nel rispetto del Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. 36/2023) e delle norme sulla turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.).

- Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti. Qualsiasi violazione deve essere segnalata tramite i canali di Whistleblowing, a tutela dell'integrità dell'ente ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 (come modificato dal D. Lgs. 24/2023).

In relazione ai reati colposi

APOLF rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008 possono così individuarsi:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori (artt. 36 e 37 D. Lgs. 81/08).

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice etico enuncia l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale (D. Lgs. 152/2006 - Testo Unico Ambientale) e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale. La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

7.2 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO AI SENSI DELL'ART. 2087 C.C. E DEL D.LGS. 81/2008

Nell'ambito dell'assetto organizzativo di APOLF, particolare rilevanza assume l'adempimento degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, così come definiti dall'art. 2087 c.c. e dal D.Lgs. 81/2008. Tali disposizioni impongono al datore di lavoro – e, nel contesto scolastico, al dirigente responsabile – l'adozione di tutte le misure necessarie, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per garantire l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori e degli studenti. Il dirigente scolastico, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali connessi al proprio incarico, è pertanto il soggetto tenuto ad attuare le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività e vigilando sul suo corretto svolgimento.

APOLF ha adottato sin dal 2013 un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, articolato in una parte generale e in parti speciali, idoneo a prevenire i reati presupposto, tra cui quelli connessi alla violazione delle norme antinfortunistiche. In coerenza con tale impianto, l'Ente ha provveduto a identificare tutte le aree di potenziale pericolo per studenti e personale, come previsto dal D.Lgs. 81/2008, attraverso la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi, sottoscritto dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), dal medico competente, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e dal direttore dell'Ente. I rischi individuati, propri delle attività scolastiche e laboratoriali, sono oggetto di costante monitoraggio e aggiornamento.

Le misure di prevenzione e protezione attualmente implementate comprendono l'effettuazione periodica delle prove di evacuazione, svolte due volte per ogni anno formativo in presenza dell'RSPP, nonché la nomina di tutte le figure previste dalla normativa: RSPP, medico competente, RLS, addetti al primo soccorso e addetti antincendio.

L'Ente garantisce inoltre la formazione obbligatoria in materia di sicurezza a tutto il personale, con relativo test finale, e assicura la presenza di dipendenti in possesso delle certificazioni specifiche in materia di primo soccorso, prevenzione incendi e gestione delle emergenze. Anche gli studenti ricevono adeguata formazione, sia generale sia specifica per i laboratori.

La struttura è dotata di impianti di segnalazione dell'allarme, di rivelazione incendi nei locali deposito e di rivelazione gas nel laboratorio cucina, oltre che di estintori sottoposti a controlli periodici. È inoltre operativo un piano di emergenza ed evacuazione, sottoscritto dal RSPP e dal direttore, aggiornato annualmente all'inizio dell'anno scolastico e corredato dai modelli relativi alla designazione del personale incaricato e degli studenti apri-fila, chiudi-fila e di supporto ai compagni con disabilità.

Con riferimento ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001), Apolf ha predisposto un sistema strutturato di verifica e monitoraggio della conformità normativa. Tale sistema comprende l'aggiornamento periodico del DVR, le verifiche degli ambienti di lavoro, delle attrezzature e dei dispositivi di protezione individuale, il controllo della documentazione obbligatoria – inclusa la dichiarazione annuale di mantenimento dei requisiti di accreditamento regionale – nonché il monitoraggio della formazione dei lavoratori e il coinvolgimento delle figure della prevenzione. Sono inoltre previsti audit interni e la registrazione sistematica degli infortuni, oltre alla sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente.

La normativa di riferimento principale è costituita dal D.Lgs. 81/2008 e dai suoi aggiornamenti, la cui applicazione è garantita anche attraverso l'esistenza di un canale di segnalazione interno (whistleblowing) che consente di comunicare eventuali violazioni o criticità. I potenziali rischi di eventi lesivi gravi o gravissimi sono riconducibili, in via generale, alla violazione delle norme di sicurezza, alla mancata vigilanza e a carenze manutentive delle strutture. Per prevenire tali rischi, l'Ente utilizza check-list e strumenti operativi di valutazione, impiegati durante le verifiche periodiche degli ambienti, degli impianti e delle attrezzature, programmate nei periodi di chiusura dell'attività scolastica. Tali strumenti costituiscono un supporto essenziale per il monitoraggio continuo dei pericoli e per l'aggiornamento delle misure di prevenzione e protezione.

In questo quadro, il Modello 231 di APOLF integra e rafforza il sistema di gestione della sicurezza, assicurando che l'organizzazione adotti un approccio sistematico, documentato e verificabile alla prevenzione dei rischi, in conformità ai principi di diligenza, prudenza e tutela sanciti dall'art. 2087 c.c. e dalla normativa speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Si rimanda alla Parte Speciale dedicata ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

8. Organismo di Vigilanza.

8.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza.

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001 l'organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento (nel presente Modello definito Organismo di Vigilanza deve essere un organismo interno alla società (art. 6. 1, b)

del D. Lgs. 231/2001), diverso dal Consiglio di Amministrazione, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001.

È nominato in base a quanto disposto dal D.Lgs. 231/2001, e secondo le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione. Attualmente è costituito da tre membri, al cui interno viene nominato il Presidente.

L'organismo di vigilanza è contattabile tramite l'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@apolfpavia.it con piena garanzia di riservatezza e di anonimato per le segnalazioni ricevute, in coerenza con i principi di tutela del segnalante previsti dall'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 e dal D.Lgs. 24/2023 (whistleblowing).

Per garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente ai vertici della Società. In relazione ai compiti che è chiamato a svolgere, l'Organo di Vigilanza è stato definito in modo da rispondere alle seguenti caratteristiche:

- Autonomia ed indipendenza: questa qualità è stata assicurata collocando l'OdV come unità di staff in elevata posizione gerarchica e non attribuendogli compiti operativi in modo da non minare l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;
- Professionalità: questo connotato si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche di cui i componenti dell'OdV sono dotati per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- Continuità di azione: per poter dare la garanzia di efficace e costante attuazione di un modello così articolato e complesso quale è quello delineato si è ritenuto opportuno delineare una struttura dedicata all'attività di vigilanza sul Modello priva, come detto, di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;
- Poteri di modifica e di iniziativa: l'OdV ha il potere/dovere, nell'assolvimento dei compiti attribuitigli, di esercitare le iniziative necessarie per adeguare il Modello alle esigenze connesse al verificarsi di deviazioni o violazioni rispetto alle norme previste nel modello stesso o alle esigenze concrete dell'organizzazione.

Le competenze dei componenti dell'Organo di Vigilanza, sommariamente suddivise tra competenze legali ed organizzative, possono essere riassunte nella seguente tabella:

	○ Approfondita conoscenza delle metodologie utilizzate nell'interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie reato e nella individuazione delle possibili condotte sanzionabili. Tale preparazione presuppone una dimestichezza con la ricerca e l'analisi della giurisprudenza in materia. La risorsa in commento deve essere in sintesi capace di esaminare
--	---

COMPETENZE DI NATURA LEGALE	ed interpretare il dettato normativo individuando le fattispecie reato, nonché l'applicabilità di tali fattispecie nell'ambito della operatività aziendale. ○ Conoscenza dell'operatività aziendale maturata in posizione di responsabilità e di inquadramento gerarchico all'interno dell'impresa. ○ Capacità di tradurre in norme di comportamento i processi delineati nel Modello Organizzativo dedicato alla prevenzione dei rischi.
COMPETENZE DI NATURA ORGANIZZATIVA	○ Specifica preparazione sul tema dell'analisi delle procedure e dei processi organizzativi aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "compliance" e dei controlli alla stessa correlati, con esperienza nella predisposizione di procedure e manuali di controllo.

8.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte dei Dipendenti, Consulenti e Partner;
- sull'effettività ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- attuare le procedure di controllo previste dal Modello. A questo fine l'Organismo di Vigilanza ha il potere di richiedere l'emanazione di apposite procedure secondo le disposizioni attualmente in vigore in APOLF. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (*"controllo di linea"*), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività sensibili;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell'ambito delle Attività sensibili i cui risultati vengono riassunti nel corso delle comunicazioni di reporting agli organi societari;
- coordinarsi con il CDA per i programmi di formazione per il personale;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;

- i) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione;
- j) coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management: i) sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre l'azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001; ii) sui rapporti con Consulenti e Partner; interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- k) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- l) riferire periodicamente agli organi sociali in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello;
- m) controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia dei database a supporto dell'attività ex D. Lgs. 231/2001;
- n) esaminare la documentazione ricevuta dal soggetto che gestisce il rapporto con Consulenti e Partner e dal responsabile interno aziendale per le operazioni da compiersi nell'ambito di Attività sensibili. Tali soggetti devono:
 - (i) curare, mediante appositi database, la tenuta della documentazione, l'aggiornamento dei file e la coerenza delle procedure seguite nel corso del tempo;
 - (ii) provvedere alla trasmissione della documentazione rilevante agli altri organi sociali interessati, nonché alla conservazione dei profili aggiornati dei Consulenti e Partner.

In particolare, i predetti soggetti dovranno comunicare alla funzione al Responsabile degli Acquisti e all'Organismo di Vigilanza i dati relativi ai Partner con cui si sono verificate criticità nei rapporti con la P.A.;

- o) l'Organismo di Vigilanza è responsabile per le inchieste interne e si raccorderà di volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.

8.3. Reporting nei confronti degli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza ha una linea di *reporting* su base continuativa direttamente con il CDA. Inoltre, annualmente l'Organismo di Vigilanza preparerà un rapporto scritto sulla sua attività per il Consiglio di Amministrazione. Il *reporting* avrà ad oggetto:

- 1) l'attività svolta dall'ufficio dell'Organismo di Vigilanza;
- 2) le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni ad APOLF, sia in termini di efficacia del Modello.

Gli incontri verranno verbalizzati e copie dei verbali verranno custodite dall'Organismo di Vigilanza e dagli organismi di volta in volta coinvolti. Il CDA ha la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza.

8.4. Altre attività di controllo e reporting previste dalla legge o da regolamenti interni.

L'Organismo di Vigilanza deve coordinarsi, con le funzioni competenti presenti in azienda, per i diversi profili specifici ed in particolare (ma non esclusivamente):

- con il Responsabile della Funzione Amministrativa, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati societari;
- con il Responsabile della Funzione Progetti, per gli adempimenti relativi ai rapporti con la P.A. che possono avere rilevanza rispetto alla commissione dei reati sopra indicati.
- con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il quale è responsabile dell'informativa verso l'OdV in ordine al funzionamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Tale responsabilità si traduce nell'obbligo di curare, gestire e trasmettere all'OdV. le segnalazioni costituenti la speciale reportistica verso l'OdV.; per l'eventuale reportistica specifica prevista, unitamente a tutti i documenti di supporto, deve garantire l'adeguata archiviazione, presso l'unità di appartenenza; nella disponibilità a fornire all'O.d.V., qualora questi lo ritenga opportuno, ogni altra informazione necessaria e relativa ad atti/fatti relativi alle attività a rischio reato ricadenti nella propria competenza.

8.5. Verifiche periodiche.

Le verifiche sul Modello saranno svolte effettuando specifici approfondimenti e test di controllo. Alla fine sarà stipulato un rapporto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che evidenzia le possibili manchevolezze e suggerirà le azioni da intraprendere.

Tale attività di monitoraggio e verifica prevede controlli specifici e/o a campione sul rispetto delle procedure interne. A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione rilevante.

9. Flussi informativi nei confronti degli organismi deputati al controllo.

L'afflusso di informazioni e segnalazioni relative ad atti, fatti o eventi rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001, incluse quelle di natura ufficiosa quali quelle provenienti da Dipendenti, Consulenti, Partner, deve essere centralizzato verso l'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna.

Conformandosi al D.lgs 24/2023 (attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di norme nazionali o europee), l'ente ha già adottato una procedura di gestione ed un sistema differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni per il Modello Organizzativo 231, denominata Gestione del reporting dell'OdV. Tale tutela è espressa anche nel Codice etico.

Le segnalazioni potranno essere in forma scritta, oppure potranno essere effettuate in forma orale direttamente all'Organismo di Vigilanza, ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (art. 17, D.Lgs. 24/2023), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (Regolamento UE 2016/679 - GDPR), fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei Reati all'interno di APOLF o a "pratiche" non in linea con le Regole di Condotta adottate. Le informazioni che devono comunque essere obbligatoriamente tenute a disposizione dell'Organismo di Vigilanza dalle funzioni competenti riguardano:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti per i quali APOLF è risultata affidataria a seguito di gare a livello nazionale ed europeo, ovvero a trattativa privata;
- notizie e documentazione relative ad appalti affidati da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i Reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;
- il sistema di deleghe di APOLF.

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza proporrà, se del caso, al CdA eventuali modifiche della lista sopra indicata.

10. Whistleblowing

APOLF disciplina la gestione delle segnalazioni interne in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della direttiva (UE) 2019/1937, nonché in coerenza con l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

L'Ente assicura l'istituzione di canali di segnalazione interna idonei a garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, nel rispetto della normativa vigente.

Il sistema di segnalazione prevede misure di protezione nei confronti del segnalante, con divieto di atti ritorsivi o discriminatori, nonché specifici presidi procedurali per la gestione, l'istruttoria e la conservazione delle segnalazioni.

Restano ferme le sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, gli obblighi di riservatezza o effettui segnalazioni manifestamente infondate con dolo o colpa grave, nei casi e nei limiti previsti dalla normativa applicabile.

Le modalità operative di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni sono disciplinate da apposita procedura interna, parte integrante del sistema di controllo dell'Ente.

APOLF ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni. Il Segnalante può inviare una segnalazione attraverso

- la piattaforma dedicata WHISTLEBLOWINGPA [<https://apolfpavia.whistleblowing.it/>];
- all'indirizzo di posta elettronica: whistleblowing@apolfpavia.it ;

Il segnalante è informato attraverso le istruzioni disponibili sul sito internet di APOLF, delle modalità attraverso le quali può effettuare le segnalazioni e sul contenuto delle stesse.

APOLF si impegna ad applicare tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza, nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, dell'identità del soggetto segnalante. Si impegna, inoltre, a tutelare il soggetto segnalante, prevedendo un divieto generalizzato di ritorsione per motivi collegati alla segnalazione. La protezione è estesa anche ai facilitatori e ai colleghi del segnalante. APOLF ha adottato una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni in ambito whistleblowing, disciplinando tutti i canali di segnalazione.

11. Sistema Disciplinare.

11.1. Principi generali.

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D. Lgs. 231/2001, è costituito dalla costruzione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta e, in generale, delle procedure interne. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta aziendali prescinde dall'esito del giudizio penale, in quanto tali regole sono assunte dall'azienda in piena autonomia a prescindere dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

In osservanza dell'art. 2106 c.c., nell'applicazione delle sanzioni è garantito il rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni; e dei seguenti criteri di carattere generale: intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento alla rilevanza degli obblighi violati; responsabilità connesse alla posizione agli obblighi e alla posizione ricoperta dal lavoratore (art. 2104 c.c.); grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi; sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore; concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

Ai sensi dell'art. 2104 c. c. il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve

inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

11.2. Sanzioni per i lavoratori subordinati.

I comportamenti tenuti dai lavoratori subordinati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300/1970) ed eventuali normative speciali applicabili. In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati in azienda. Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati, in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità. Le sanzioni possono costituirsi in: richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento.

11.2.1. Sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la formazione professionale

In applicazione dei “Provvedimenti disciplinari” contenuti nel vigente Contratto Collettivo Nazionale, nel rispetto di ogni regola, procedura e garanzia prevista dalla legge e dal CCNL si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di RIMPROVERO SCRITTO, MULTA O SOSPENSIONE il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di Attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa (della recidività si terrà conto anche ai fini della commisurazione di una eventuale sanzione espulsiva), e comunque non potrà essere superiore all'importo pari a 4 ore della normale retribuzione in caso di multa, e di 3 giorni nel caso di sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
2. Incorre, inoltre, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme

alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina dei doveri di diligenza e fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.);

3. Incorre, infine, anche nel provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina ed alla diligenza del lavoro così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al CDA. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal CDA con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza. Ai lavoratori verrà data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

11.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Trattandosi di un rapporto caratterizzato da un elevato grado di fiducia, la violazione delle procedure 231 può giustificare la risoluzione del rapporto per "giustificatezza", secondo la specifica giurisprudenza di settore, o la revoca di eventuali deleghe o poteri di rappresentanza.

11.2.3. Misure nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti. I provvedimenti possono includere anche: la revoca della carica per giusta causa ai

sensi dell'art. 2383 c.c.; e l'esercizio dell'azione sociale di responsabilità per violazione degli obblighi di corretta amministrazione (art. 2392 c.c.).

11.2.4. Misure nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello o commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 sarà sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali (es. clausola risolutiva espressa, ai sensi dell'art. 1456 c.c.) inserite nei relativi contratti. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

12. Piano di formazione e comunicazione

L'adeguata formazione e la costante informazione del personale in ordine ai principi ed alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione di APOLF, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, che richiede l'adozione di programmi di formazione idonei a prevenire i reati presupposto.

Tutti gli esponenti che operano all'interno di APOLF, nonché i soggetti esterni comunque rientranti nel perimetro di attività dell'Agenzia sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali l'Agenzia ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli, in linea con l'art. 6, comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di assicurare una idonea efficacia preventiva del Modello, APOLF ha ritenuto opportuno differenziare le esigenze informative dei diversi stakeholder (interni ed esterni) dalla formazione specifica rivolta a tutti quei soggetti interni che rivestano funzioni direttive o di vigilanza ovvero che – soggetti alla direzione e controllo dei primi - operino in specifiche aree a rischio reato.

Di tutte le attività di formazione ed informazione è conservata idonea evidenza documentale, trasmessa all'OdV per una loro opportuna valutazione (anche in forma di report).

12.1. Comunicazione e formazione per i Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di APOLF garantire al personale presente in azienda una corretta conoscenza delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi

di riferimento contenuti nel presente documento, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio. Le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottati in attuazione dei principi di riferimento contemplati nel presente documento unitamente al Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite. La comunicazione avviene mediante consegna di un manuale operativo o di altra documentazione idonea allo scopo o tramite la messa a disposizione di tale documentazione. Ai dipendenti all'atto dell'accettazione della proposta di assunzione, è richiesto di sottoscrivere una specifica dichiarazione di adesione al Codice Etico e di impegno all'osservanza delle procedure adottate in attuazione dei principi di riferimento per la costruzione del Modello. I membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto dell'accettazione della loro nomina, devono dichiarare e/o sottoscrivere analoga dichiarazione di impegno all'osservanza e di collaborazione all'applicazione del Codice Etico e dei principi di riferimento per la costruzione del Modello di cui al presente documento.

Vi sarà la pubblicazione sul sito internet di APOLF, sezione Amministrazione Trasparente, del presente Modello, del Codice etico e di comportamento e di uno specifico estratto del sistema disciplinare.

12.2. Selezione del personale

Il processo di selezione delle risorse umane è descritto nella procedura più generale di Gestione Risorse Umane inserita nel Sistema di Gestione Qualità dell'Ente numero PrQ11 rev.00 del 8.03.2023.

Il contratto utilizzato per il personale assunto è il CCNL della formazione professionale (siglato il 1° marzo 2024 dalle principali organizzazioni sindacali); ma vengono utilizzati anche rapporti di collaborazione professionale.

12.3. Informativa per i Collaboratori esterni e Partner

Saranno forniti a soggetti esterni (consulenti e partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da APOLF sulla base del presente modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate a riguardo.

Al fine di formalizzare e dare coerenza all'obbligo del rispetto dei principi del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte dei Destinatari terzi che abbiano rapporti contrattuali con APOLF, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso.

Sono esternalizzati i processi di reception, pulizie, operatori scolastici, manutenzione rete PC, aule di informatica virtuali. Il contratto dei servizi è corredato da capitolato tecnico. È prevista la rilevazione delle presenze automatica ed, infine, è redatto un report per ogni intervento, al fine di garantire controllo qualità del servizio reso.

12.4. Selezione di Collaboratori esterni e Partner

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito della società, con decisione dell'organo amministrativo, appositi sistemi di valutazione per la selezione di consulenti e simili nonché di partner con cui la società intenda addivenire a una qualunque forma di leadership (ad esempio: Joint-venture, anche in forma di ATI, consorzio, etc.) e destinati a cooperare con l'azienda nell'espletamento delle attività a rischio.

12.5. Informativa ai fornitori

APOLF comunica l'adozione del modello e del codice etico ai propri fornitori mediante la consegna di un'apposita informativa. Si ritiene altresì necessario, che i fornitori di APOLF autocertifichino di non essere stati condannati e/o di non avere processi pendenti in relazione ai reati oggetto del D. Lgs 231/2001.

Al fine di formalizzare e dare cogenza all'obbligo del rispetto dei principi del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte dei Destinatari terzi che abbiano rapporti contrattuali con APOLF, è previsto l'inserimento nel contratto di riferimento di una apposita clausola in tal senso.

L'Agenzia ha creato una lista di fornitori qualificati. Il riesame annuale è formalizzato durante il riesame della direzione, garantendo che la catena di fornitura sia coerente con i principi di trasparenza del Modello.

12. RIESAME, AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL MODELLO

Il D.lgs 231/2001 (art. 7, comma 4, lett. a) prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello "quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività", così da garantire la sua concreta operatività ed efficacia.

Il processo di riesame complessivo del modello 231 implementato è di competenza del CdA che si avvale in proposito della relazione periodica dell'OdV sull'idoneità, sul funzionamento e sull'osservanza del modello stesso.

L'aggiornamento del Modello è attivato comunque in presenza di una o più delle seguenti circostanze:

1. individuazione di significative violazioni o elusioni delle prescrizioni nello stesso contenute che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei reati presupposto;
2. aggiornamenti legislativi che riguardino la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti (ad es., introduzione di nuovi reati presupposto aventi impatto sulla realtà dell'Ente);
3. cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività;
4. individuazione di carenze e/o lacune a seguito di verifiche sull'efficacia del Modello;
5. considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le risultanze degli aggiornamenti dell'"analisi storica" (come, ad esempio, le esperienze provenienti da procedimenti penali, gli esiti dell'attività di vigilanza dell'OdV ovvero dell'attività di audit interno).

Di seguito si descrive l'iter procedurale:

1. il Direttore Generale/Presidente, anche su segnalazione dell'OdV, rileva l'esigenza e dispone per l'aggiornamento del modello;
2. il CdA approva la revisione del modello e ne facilita l'implementazione in relazione agli eventuali nuovi requisiti gestionali e di controllo, anche attivando approfondimenti formativi per gli operatori coinvolti nei processi a rischio;
3. l'OdV provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento, l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività (efficacia del modello)

Il Modello ha beneficiato di continui aggiornamenti. Il presente aggiornamento (2026) ha confermato l'efficacia complessiva del Modello; in tale sede, sono stati integrati i nuovi reati presupposto introdotti dalle recenti riforme penali (L. 14 agosto 2024, n. 122, e D.L. 1° marzo 2025, conv. in L. n. 45/2025), mediante aggiornamento dei Parti Speciali e dei flussi informativi; oltre all'integrazione col sistema di gestione aziendale ai sensi della norma UN EN ISO 9001:2015; e al coordinamento tra D.lgs. 231/2001 e Legge 190/2021 e il sistema di whistleblowing.

Il presente Modello Organizzativo Parte Generale ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2001, n. 231 è stato formalmente adottato e approvato dal Consiglio di Amministrazione di APOLF con delibera del 22.06.2026