CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE
GIUSEPPE ZANARDELLI
Azienda Speciale della Provincia di Brescia

Modello di Organizzazione Gestione eControllo

Parte Generale

Ai sensi del d.lgs. 231/2001

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE MODIFICHE	APPROVAZIONE
00	2022	Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	2026	Aggiornamento	Consiglio di Amministrazione

INDICE

PREMESSA *6*
SEZIONE I: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO *7*
1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni 7
1.2 I reati presupposto e le sanzioni 7
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente 9
1.4 Linee Guida Confindustria 10
1.5 D.lgs. 231/2001 e Legge 190/2021 10
1.6 Rappresentanza in giudizio e nomina difensore di fiducia dell'Ente 11
SEZIONE II: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE "GIUSEPPE ZANARDELLI" *13*
2.1 Descrizione attività e missione del CFP 13
2.2 Il sistema di Governance 13
2.3 Obiettivi del Modello Organizzativo 13
2.4 Destinatari del Modello 14
2.5 Approccio metodologico e valutazione dei rischi 14
2.6 Struttura del Modello 15
2.7 Approvazione, modifica e attuazione del Modello 16
SEZIONE III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA *17*
3.1 Requisiti e collocazione dell'Organismo di Vigilanza 17
3.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza 17
3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità 18
3.4 Nomina composizione e durata dell'OdV 18
3.5 Revoca dell'incarico 18
3.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari ed il vertice aziendale 19
3.7 Flussi informativi verso l'OdV 19
3.8 Riservatezza 19
SEZIONE IV: SEGNALAZIONI DI ILLECITI *20*
4.1 Normativa in materia di Segnalazioni c.d. Whistleblowing 20
SEZIONE V: INFORMAZIONE E FORMAZIONE AL MODELLO *22*
5.1 Attività di informazione e formazione 22

Termini e definizioni

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CDA: Consiglio di Amministrazione

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

D.lgs. 231/2001 o Decreto: D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore di CFP Giuseppe Zanardelli una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione dell'Azienda Speciale con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01

Fornitori: soggetti che forniscono ad Azienda Speciale beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

L. 190/2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.lgs. 231/2001

OdV: Organismo di Vigilanza. S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sul relativo aggiornamento

Organi sociali: gli organi societari previsti da Statuto

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatati del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di

direzione di CFP Giuseppe Zanardelli, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo della stessa

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti di CFP Zanardelli, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate da CFP Giuseppe Zanardelli allo scopo di prevenire i rischi di commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001

Vantaggio dell'ente: risultato positivo, non necessariamente economico, che la Società ha obiettivamente tratto a prescindere dall'intenzione di chi ha commesso l'illecito e che deve essere accertato ex post.

Whistleblowing: è l'azione di chi, in un'azienda pubblica o privata, rileva un pericolo, una frode (reale o solo potenziale) o qualunque altro rischio in grado di danneggiare l'azienda stessa, i dipendenti, i clienti o la reputazione dell'ente. Il whistleblower è colui che segnala questo rischio.

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito anche solo "Modello"), adottato da Centro Formativo Provinciale Giuseppe Zanardelli (di seguito anche "CFP Zanardelli", "CFP" o "Azienda").

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono considerati "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze - alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, membri del Collegio Sindacale/revisori);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavoristica instaurati con CFP.

L'Azienda vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello, assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. CFP si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito dal D. Lgs. 231/2001 (art. 6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, comunicate al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello è stato quindi redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima versione

I contenuti del Modello sono inoltre coordinati con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) adottato da CFP Zanardelli ai sensi dell'art.1 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

SEZIONE I: IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni

Il Decreto Legislativo 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano la nozione di responsabilità penale autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti **soggetti apicali**);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti **soggetti subordinati**).

Tale responsabilità, definita "amministrativa" dal legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. È quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati presupposto e le sanzioni

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal Codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.lgs. 231/2001.

In particolare, le fattispecie, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
1. [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
2. [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
3. [art.24-ter] Delitti di criminalità organizzata
4. [art.25] Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione
5. [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
6. [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
7. [art.25-ter] Reati societari
8. [art.25-quater] Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
9. [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
10. [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
11. [art.25-sexties] Reati di abuso di mercato
12. [art.25-septies] Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro
13. [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
14. [art.25- octies.1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori
15. [art.25-novies] Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
16. [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
17. [art.25-undecies] Reati ambientali
18. [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
19. [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
20. [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
21. [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
22. [art.25-sexiesdecies] Contrabbando
23. [art. 25-septiesdecies] Delitti contro il patrimonio culturale
24. [art. 25-duodevicies] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
25. [art. 12, L. n. 9/2013] Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
26. [legge 146/06] Reati transnazionali
27. [art. 187-quinquies TUF] Altre fattispecie in materia di abusi di mercato
28. [art.25-octies.1, co.2] Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
29. [art. 25-undevicies] Delitti contro gli animali
30. [art. 25 – octies 2] Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea
31. [art. 25-vicies] Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale

L'elenco dettagliato dei reati e delle sanzioni è allegato al Modello **(Allegato 1)**.

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- **sanzioni pecuniarie** (artt. da 10 a 12 del D.Lgs. 231/2001), la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote, tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- **sanzioni interdittive** (artt. da 13 a 17 del D.Lgs. 231/2001):
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **confisca del prezzo o del profitto del reato** (art. 19 del D. Lgs. 231/2001);

- **pubblicazione della sentenza** (art. 18 del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'*an* e del *quantum* della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 del D.lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 del D.lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa" – e, di conseguenza, la responsabilità dell'ente - è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- che «*l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi*»;
- che «*il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*»;

- che «*le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione*»;
- che «*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo*».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "subordinata", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questo delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «*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*».

1.4 Linee Guida Confindustria

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel Decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una *compliance* a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di *compliance* integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di *compliance*, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di *risk assessment* congiunti.

Le nuove Linee Guida, intendono sottolineare che il Modello non deve essere visto come un mero adempimento normativo bensì deve "*vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa*".

Il Modello è inoltre redatto in conformità alle Linee di indirizzo Regionali degli Enti Accreditati ai servizi di formazione e inserimento lavorativo.

1.5 D.lgs. 231/2001 e Legge 190/2021

Con la Legge 190/2012 sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. "Legge Anticorruzione").

In relazione alla Legge 190/2012 in data 17 settembre 2013 la C.I.V.I.T. (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), ora rinominata A.N.A.C. (Autorità Nazionale Anti Corruzione), ha approvato la proposta del Piano Nazionale Anticorruzione ("PNA") elaborata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ai sensi della sopra citata norma, ogni 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 PNA indica che, 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 "sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali". Destinatari della Legge 190/2012 sono pertanto anche gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.
In considerazione di quanto sopra riportato, CFP Giuseppe Zanardelli in quanto Azienda Speciale della Provincia di Brescia 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. Il Codice Etico e di comportamento e il Sistema disciplinare di CFP Zanardelli 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 CFP Giuseppe Zanardelli.

1.6 Rappresentanza in giudizio e nomina difensore di fiducia dell'Ente

In merito alla rappresentanza dell'Ente nell'eventuale procedimento giudiziario a suo carico, tenendo altresì ben a mente la giurisprudenza di legittimità sul punto, CFP s'impegna ad adottare idonei presidi volti ad evitare il verificarsi di situazioni di incompatibilità tali da comportare, a titolo esemplificativo, pronunce di inammissibilità ovvero nullità degli atti processuali.
Ed infatti, si verrebbe a creare una situazione di incompatibilità tra la posizione del legale rappresentante e quella dell'Ente dallo stesso rappresentato qualora il primo fosse indagato ovvero imputato per il reato da cui dipende l'illecito amministrativo attribuito all'ente; da detta incompatibilità deriva un divieto generale ed assoluto di rappresentanza da parte del legale rappresentante indagato o imputato che, per l'effetto, non potrebbe assolutamente e inderogabilmente nominare il difensore di fiducia dell'ente indagato ovvero imputato.
La ragione di ciò è ravvisabile nel possibile verificarsi di un confitto d'interessi tra le scelte strategiche della difesa dell'Ente che potrebbero trovarsi a collidere con le strategie della difesa del legale rappresentante indagato/imputato.
Alla luce di quanto sopra, il rappresentante legale dell'Azienda indagato ovvero imputato del reato presupposto non può provvedere alla rappresentanza della Società, né, per l'effetto, alla nomina del difensore di fiducia della stessa.
Pertanto, si prevede che, qualora l'Ente si trovi nella situazione di incompatibilità prevista dall'art. 39 D.lgs 231/2001, possa essere tempestivamente convocata riunione straordinaria del Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà a nominare un rappresentante legale con poteri limitati e circoscritti alla partecipazione al procedimento (procuratore *ad litem*) e, pertanto, alla nomina del difensore di fiducia.
Inoltre, si prevede l'obbligo per i legali rappresentanti di segnalare tempestivamente il proprio coinvolgimento, a titolo personale, in procedimenti penali relativi a contestazioni potenzialmente rilevanti ai sensi del Decreto e connesse alle attività dell'Ente, così come laddove sia riscontrata una situazione di incompatibilità o conflitto di interessi in relazione a qualsiasi procedimento di cui sia parte il CFP ai sensi del Decreto.

1.7 Compliance integrata

CFP riconosce l'importanza fondamentale di un sistema di compliance integrato, che superi la mera adozione del Modello 231 e si estenda a tutte le normative e i principi etici rilevanti per l'attività aziendale. In quest'ottica, il Modello 231 è concepito come parte integrante di un più ampio sistema di gestione dei rischi, che include i seguenti punti chiave:

- Conformità normativa: rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili, con particolare attenzione alle normative di settore relative alla salute e sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente, tutela della privacy e anticorruzione;
- Etica aziendale: promozione di una cultura aziendale basata sull'integrità, la trasparenza e la responsabilità sociale, anche attraverso l'adozione di un Codice Etico e di condotta;
- Gestione dei rischi: identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi di non conformità, attraverso un approccio risk-based che coinvolge tutti i processi e le funzioni aziendali.
- Sistema di segnalazione Whistleblowing: implementazione di un sistema di segnalazione di comportamenti illeciti, fraudolenti o non etici commessi all'interno dell'organizzazione, che garantisce la tutela e la riservatezza dei soggetti segnalanti.

L'Azienda si impegna a garantire che il sistema di compliance integrato sia efficace, dinamico e costantemente aggiornato, attraverso attività di formazione, monitoraggio e controllo, nonché attraverso la promozione di una cultura della segnalazione e del dialogo aperto.
CFP si impegna a garantire un sistema integrato di compliance attraverso l'adozione di un Modello 231 in cui si innestano le procedure relative alla governance societaria delle realtà quotate sui mercati regolamentati oltre alle procedure del sistema certificato per la qualità alla norma ISO9001.
L'Azienda si impegna garantire la diffusione dei principi aziendali anche attraverso un'attività di formazione nei confronti di tutto il personale e a garantire la sua partecipazione alla diffusione della cultura etica anche attraverso la previsione di sistemi di segnalazione (whistleblowing) che garantiscano il dialogo aperto e la comunicazione protetta.

Il ruolo degli organi di controllo nei sistemi di compliance integrata è fondamentale per garantire l'efficacia e l'adeguatezza delle misure preventive adottate. Nel caso di CFP sono il Revisore Legale e l'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE II: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO FORMATIVO PROVINCIALE "GIUSEPPE ZANARDELLI"

2.1 Descrizione attività e missione del CFP

Il Centro Formativo Provinciale "Giuseppe Zanardelli" (CFP) è l'Azienda Speciale che la Provincia di Brescia ha costituito nel 2004 per valorizzare la Formazione Professionale.
L'organizzazione, con Sede Legale a Brescia, raccoglie 9 Centri di Formazione Professionale che da decenni operano nel territorio provinciale.
La nascita di questa realtà provinciale è avvenuta in seguito alla delega di gestione della Formazione Professionale (FP) da parte della Regione alle Province con l'intenzione di valorizzare e far crescere l'offerta formativa, necessità fondamentale da tutte le realtà produttive provinciali della Lombardia.
Dal 2004 ad oggi il Centro Formativo Provinciale ha sostenuto la crescita di ogni singola Unità Organizzativa, riconoscendo grande valore ai rapporti stabiliti con le varie realtà locali. Le UO sono, ad oggi, Brescia, Chiari, Clusane d'Iseo, Darfo Boario Terme, Desenzano del Garda, Edolo, Ponte di Legno, Verolanuova, Villanuova sul Clisi e si dislocano sul territorio della Provincia di Brescia come riportato nella cartina.
L'articolata e qualificata proposta formativa del CFP "G. Zanardelli" trova conferma nell'accreditamento attribuitogli dalla Regione Lombardia sia per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale della Regione (sezione A dell'albo) sia per i Servizi al Lavoro, compresa mediazione
Il Centro Formativo Provinciale, infatti, gestisce percorsi per l'assolvimento del diritto-dovere d'istruzione e formazione compresi quelli connessi all'apprendistato; è un ente di eccellenza per la promozione, diffusione e gestione sul territorio della formazione per adulti; offre servizi di orientamento, consulenza, nonché attività di ricerca e mediazione sperimentazione anche nel settore lavoro.

2.2 Il sistema di Governance

Il sistema di governance e la struttura organizzativa sono strutturati in modo tale da permettere l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti, garantendo la massima efficienza ed efficacia operativa.
La struttura organizzativa è strutturata in coerenza del sistema delle deleghe interne ed ha una struttura tradizionale o gerarchico- funzionale rappresentata nell'organigramma aziendale.
Il governo dell'Azienda è affidato a:

- Consiglio di Amministrazione
- Presidente
- Direttore Generale
- Revisore dei Conti

È garantita la documentabilità del sistema di governance nella visura societaria e nell'Allegato governance (Allegato 2).

2.3 Obiettivi del Modello Organizzativo

Con l'adozione del Modello, l'Azienda si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure, ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni, che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.
L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta non solo uno strumento di prevenzione

di eventuali reati, ma migliora, in quanto insieme di regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, la corporate governance dell'Azienda.
Pertanto, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.
A tal fine, il Modello assolve alle seguenti funzioni:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono sanzioni pecuniarie e disciplinari;
- stigmatizzare la condanna da parte dell'Azienda di ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza cui la sua attività si ispira;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare all'Azienda (e di riflesso a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire all'Azienda un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.4 Destinatari del Modello

Sono considerati "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti - nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze - alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con l'Azienda.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con l'Azienda.
L'Azienda vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.
La stessa s'impegna a diffondere, nella propria organizzazione e all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

2.5 Approccio metodologico e valutazione dei rischi

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

1. identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;

2. valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente, come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confindustria;
3. definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: CFP Giuseppe Zanardelli ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto. L'Azienda si avvale di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 9001. L'Azienda ha altresì tenuto in considerazione i requisiti richiesti dalle Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione nonché le Linee Guida per la Gestione del Rischio individuate dalla norma UNI ISO 31000;
4. progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico e di comportamento, che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività di CFP Zanardelli si ispira costantemente; un Modello di organizzazione e gestione (Modello), specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto;
5. essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso, nonché l'istituzione di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporne l'aggiornamento.

2.6 Struttura del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi costitutivi, tra loro integrati:

- Codice Etico e di comportamento;
- Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Governance e assetti organizzativi (organigramma);
- Poteri autorizzativi e di firma e modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Mappatura delle aree a rischio e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.lgs. 231/01;
- Procedure e protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- Formazione e informazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con l'Azienda;
- Organismo di Vigilanza e flussi informativi;
- Segnalazioni o Whistleblowing.

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

- **Codice Etico e di comportamento:** riporta i principi etici di riferimento di CFP e le norme comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari (amministratori, soci, dipendenti e collaboratori, consulenti e fornitori, etc.).
- **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (dipendenti, amministratori, revisori/sindaci, soci e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello e al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e relative sanzioni

astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

- **Parte Generale** ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali.
- **Parte Speciale**, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono indicate le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs. 231/01, le condotte che l'Azienda ha stabilito di prendere in considerazioni in ragione delle caratteristiche della propria attività, i processi/attività sensibili e relativi controlli implementati a presidio dell'attività.
- **Allegati al Modello:**
    - Elenco dei reati presupposto (All. 1)
    - Risk Assessment (All.2)
    - Sistema di governance (All. 3)
    - Procedura Whistleblowing (All. 4)

2.7 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni, ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del CdA a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza al fine del corretto svolgimento dei suoi compiti.
Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale per verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento, al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

- Direttore Generale
- Referente interno di progetto
- Organismo di Vigilanza.

SEZIONE III: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 Requisiti e collocazione dell'Organismo di Vigilanza

Il D.lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esonero della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (**Organismo di Vigilanza**) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.
L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

I compiti affidati all'Organismo di Vigilanza sono:

- **verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello:**
  - verificare l'idoneità del Modello a prevenire l'implementarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
  - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenticoncreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
  - verificare il rispetto dei principi di comportamento generali e specifici nonché il rispetto delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.

- **curare l'aggiornamento del Modello:**
  - promuovere l'aggiornamento del Modello, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia (in considerazione di eventuali interventi normativi, variazioni della struttura organizzativa, violazioni del Modello);
  - verificare costantemente l'aggiornamento dei rischi identificati nell'Allegato Analisi dei

Rischi.

- **promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire, l'informazione e la formazione al Modello verso tutti i destinatari;**
- **riferire periodicamente alla Direzione Generale e al Consiglio di Amministrazione in merito allo stato di attuazione ed operatività del Modello.**

3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del Codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001.

Ciascun componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di sostituzione di uno o più componenti dell'OdV stesso.
Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione - nelle more del passaggio in giudicato della sentenza - può disporre, la sospensione dei poteri del componente dell'OdV interessato.
Al fine di garantire la maggiore autonomia e indipendenza dell'OdV, i membri dell'OdV non dovranno avere vincoli di parentela con il vertice dell'Azienda.

3.4 Nomina composizione e durata dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.
Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di amministrazione, nel caso del Centro di Formazione Provinciale "Giuseppe Zanardelli" l'OdV è un organo collegiale composto da tre membri, di cui almeno il Presidente esterno.
Il Presidente dell'OdV ha il compito di provvedere all'espletamento di tutte le formalità, quali convocazioni, definizione ordine del giorno delle riunioni. È possibile prevedere l'istituzione di una Segreteria OdV a supporto.
La nomina a OdV dev'essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina e la composizione dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di Vigilanza.
Al momento della nomina, viene comunicato un autonomo budget di spesa. Esso sarà concordato annualmente con il CdA.
La durata dell'incarico è fissata in 1 anno eventualmente rinnovabili con provvedimento del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore (*prorogatio imperii*).

3.5 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.
Ciascun membro dell'OdV non può essere revocato se non per giusta causa, vale a dire per dolo o colpa grave nello svolgimento dell'incarico e, per gli eventuali membri che siano anche dipendenti dall'Azienda, qualora venga meno il rapporto di subordinazione.
Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo si intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione al Consiglio di Amministrazione, mediante preavviso di almeno 30 (trenta) giorni.

3.6 Reporting dell'OdV verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'OdV deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione.
L'OdV deve alimentare una linea di reporting su base continuativa con la Direzione dell'Azienda e con cadenza almeno annuale nei confronti dell'intero Consiglio di Amministrazione.
A tal fine l'OdV predispone alle scadenze prestabilite una relazione di sintesi del suo operato e un piano di attività per il successivo periodo di riferimento, fatta salva la facoltà dell'OdV di effettuare verifiche e ispezioni anche non programmate prescindendo da quanto previsto nella pianificazione annuale.
L'OdV è tenuto a comunicare agli organi societari anche le proposte di modifica e/o aggiornamento del Modello.

3.7 Flussi informativi verso l'OdV

I flussi informativi verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del Decreto che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I **flussi informativi** possono essere di tipologie differenti:

- **flussi ad evento** - che avvengono al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV;
- **flussi periodici** - definiti su base periodica e concordati con le funzioni aziendali;

A titolo esemplificativo ma non esaustivo tra i flussi ad evento si richiede l'inoltro all'OdV di:

- decisioni relative alla richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- richieste di assistenza legale inoltrate da dirigenti, dipendenti e/o collaboratori nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati;
- provvedimenti e/o notizie da organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti o di procedimenti giudiziari.

L'Azienda per la gestione dei flussi informativi ha istituito un'apposita casella di posta elettronica dell'OdV, in aggiunta a mezzi di comunicazione tradizionali: **odv@cfpzanardelli.it**

3.8 Riservatezza

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti nel suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.lgs. 196/2003 e s.s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

SEZIONE IV: SEGNALAZIONI DI ILLECITI

4.1 Normativa in materia di Segnalazioni c.d. Whistleblowing

Dal 15 luglio 2023 hanno effetto le disposizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha dato attuazione alla direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, n. 1937 del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del whistleblowing per le aziende che adottano i Modelli organizzativi ai del D.lgs. 231/001.
Il D.Lgs. 24/2023 ha abrogato l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente: "*I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).*"

CFP, in linea con le Linee Guida ANAC in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione adottate con delibera n 478 del 26.11.2025, ha individuato un apposito soggetto atto a ricevere e gestire le segnalazioni. La Società ha inoltre predisposto apposita procedura, allegata al Modello, messa a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni alla Società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni anche potenziali del Modello di organizzazione gestione e controllo, del Codice Etico, dei regolamenti interni, delle procedure o disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- altre violazione di disposizioni normative nazionali o dell'UE che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo ai sensi del D.lgs 24/23.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

CFP garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela del segnalato.
Al tempo stesso l'Azienda vieta qualsiasi atto o comportamento di ritorsione nei confronti della persona segnalante e degli altri soggetti cui il D.lgs. n. 24/2023 e ne riconosce la protezione. Ai sensi del citato decreto per ritorsione si intende "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona*

segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto".

È compito del soggetto incarico alla gestione delle segnalazioni procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche, in conformità alla procedura adottata da CFP.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero il soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione all'OdV e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

SEZIONE V: INFORMAZIONE E FORMAZIONE AL MODELLO

5.1 Attività di informazione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, CFP Zanardelli promuove le attività di informazione e formazione sullo stesso per garantire l'effettiva conoscenza a tutti i livelli con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento degli attori coinvolti nelle aree e processi sensibili e in relazione alla tipologia di rapporto instaurato con l'Azienda.

Il Modello è comunicato ai dipendenti dell'Azienda mediante:

- note informative interne (ad esempio, comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca della Parte Generale, Codice Etico e di comportamento e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello (sono considerate efficaci anche le bacheche elettroniche);
- pubblicazione della documentazione su server/intranet aziendale (con accessi e profilazioni distinte in relazione ai documenti da visionare);
- newsletter o house organ interno.

In fase di assunzione di nuovo personale si prevede la consegna di un set informativo costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico e di comportamento con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.
Il Modello è comunicato ai terzi - fornitori dell'Azienda mediante:

- pubblicazione sul sito internet (dove posizionare breve testo descrittivo e link per scaricare Codice Etico e Parte Generale del Modello);
- comunicazione scritta o elettronica sull'adozione del Modello e i vincoli che esso comporta per l'operato dei fornitori (esempio Docenti).

Sia nelle comunicazioni ai dipendenti che a terzi/fornitori devono essere riportati i nominativi dell'Organismo di Vigilanza e i recapiti.

Per i propri dipendenti l'Azienda pianifica ed attua adeguati interventi formativi con diverso grado di approfondimento per i soggetti apicali (Amministratori, Direttore, Posizioni Organizzative etc.). La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, per essere considerata efficace, inoltre, la formazione è soggetta a registrazione ed è sempre prevista, al termine delle sessioni, la verifica dell'apprendimento. La formazione, come peraltro previsto dalle Linee Guida di Confindustria, viene erogata in presenza o con il supporto di piattaforma e-learning.