

# **Associazione Formazione Professionale Patronato San Vincenzo**



**ASSOCIAZIONE  
FORMAZIONE  
PROFESSIONALE  
PATRONATO  
S.VINCENZO**

## **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

ai sensi del Decreto Legislativo

8 giugno 2001, n° 231

Approvato in data: 25/11/2010

Rev. 01 del 25/07/2013

Rev. 02 del 22/12/2014

Rev. 03 del 17/12/2015

<b>INDICE</b>	pag.
<b>DEFINIZIONI</b>	1
<b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001</b>	2
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche	2
1.2. Sanzioni	4
1.3. Azioni esimenti dalla responsabilità amministrativa	4
<b>2. IL MODELLO ADOTTATO DA ASSOCIAZIONE FORMAZIONE PROFESSIONALE PATRONATO SAN VINCENZO</b>	6
2.1. Motivazioni dell'ASSOCIAZIONE nell'adozione del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	6
2.2. Finalità del MODELLO	6
2.3. Struttura del Documento	8
2.4. Aggiornamento, modifiche ed integrazioni del MODELLO	10
2.5. Relazione tra le componenti del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	10
<b>3. CODICE ETICO</b>	11
3.1. Premessa	11
3.2. La nostra <i>Vision</i>	11
3.3. La nostra <i>Mission</i>	11
3.4. Ambito di applicazione	11
3.5. Principi etici di riferimento	12
3.6. Principi inerenti la gestione dell'ASSOCIAZIONE	14
3.6.1. <i>Rapporto con gli UTENTI</i>	14
3.6.2. <i>Rapporto con i DESTINATARI</i>	15
3.6.3. <i>Rapporto con i TERZI</i>	16
	pag.

<b>4. ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>18</b>
4.1. Requisiti dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.2. Identificazione dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
4.3. Funzioni e poteri dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
4.4. Reporting dell'odv nei confronti degli organi societari	22
4.5. Flussi informativi nei confronti dell'OdV	22
4.6. Nomina, compenso e revoca dell'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
<b>5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO</b>	<b>26</b>
5.1. Principi generali	26
5.2. Sanzioni per i lavoratori dipendenti	26
5.3. Misure nei confronti degli organi dell'ASSOCIAZIONE	27
5.4. Misure nei confronti di collaboratori	28
<b>6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE</b>	<b>29</b>
6.1. Diffusione del MODELLO	29
6.2. Formazione dei DESTINATARI	29
6.2.1. <i>Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo</i>	30
6.2.2. <i>Dipendenti che operano in particolari aree di rischio</i>	30
6.2.3. <i>Altro personale</i>	30
6.3. Informativa ai TERZI	31

**ALLEGATI:**

**Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs 231/2001**

## DEFINIZIONI

---

<b>ASSOCIAZIONE</b>	si intende Associazione Formazione Professionale Patronato San Vincenzo con sede legale in Bergamo, via Mauro Gavazzeni, 3 Codice Fiscale: 030059770168 e tutte le sue unità organizzative.
<b>CODICE ETICO</b>	è il documento ufficiale dell' <b>ASSOCIAZIONE</b> che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, ecc...). È parte integrante del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>DECRETO</b>	si intende il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n° 231 e le seguenti integrazioni/modifiche.
<b>DESTINATARI</b>	si intendono tutti i dipendenti dell' <b>ASSOCIAZIONE</b> con qualsivoglia funzione e qualifica nonché coloro che, operando secondo qualsiasi modalità prevista dalla normativa in vigore, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse dell' <b>ASSOCIAZIONE</b> .
<b>ENTE</b>	si intende qualsiasi persona giuridica alla quale si applicano pienamente le disposizioni di cui al <b>DECRETO</b> .
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (MODELLO)</b>	sistema di autodisciplina aziendale adottato dall' <b>ASSOCIAZIONE</b> , la cui applicazione è sottoposta al controllo di un <b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> . Vi sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da prevenire la commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001 nel rispetto dei valori e dei principi enunciati nel <b>CODICE ETICO</b> .
<b>ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV)</b>	organo costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto all'organo di gestione dell' <b>ASSOCIAZIONE</b> , e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del <b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO</b> .
<b>TERZI</b>	ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell' <b>ASSOCIAZIONE</b> o che comunque intrattiene rapporti con esso senza essere qualificabile come <b>DESTINATARIO</b> .
<b>UTENTI</b>	si intende ogni persona fisica e/o giuridica che, rapportandosi con l' <b>ASSOCIAZIONE</b> , usufruisce dei servizi dalla stessa erogati.

---

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

### 1.1. IL REGIME DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTO A CARICO DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, che introduce la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia, in particolare la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il DECRETO ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa in sede penale a carico delle persone giuridiche (di seguito anche denominate ENTI), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli ENTI nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

La responsabilità prevista dal DECRETO comprende i reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato in cui è stato commesso il reato.

I punti chiave del DECRETO riguardano:

- a) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE, ne possono determinare la responsabilità.

In particolare possono essere:

1. soggetti in posizione **apicale**, ovvero quei soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ENTE o di una sua unità organizzativa anche in via di fatto;
2. soggetti in posizione **subordinata**, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto 1;

- b) le tipologie di reato previste:

- i) reati in danno della Pubblica Amministrazione previsti dagli artt. 24 e 25 del DECRETO;
- ii) reati in tema di falsità in moneta, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, inserito nel DECRETO dall'art. 6 del D.Lgs. 25 settembre 2001 n. 350, poi convertito nella legge 23 novembre 2001, n. 409 e modificato dall'art. 15 co. 7 lettera a) della Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- iii) reati societari (art. 25-*ter*, inserito nel DECRETO dall'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 11 aprile 2002, n. 61) e di *market abuse* (art. 25-*sexies*, inserito nel DECRETO dall'art. 9, comma 3, della legge 18 aprile 2005, n. 62);
- iv) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, inserito nel DECRETO dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7);
- v) reati contro la persona (art. 25- *quater*. 1 inserito nel DECRETO dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7) e contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies* inserito nel DECRETO dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228);
- vi) reati cd. transnazionali (per i quali introduce la responsabilità amministrativa dell'ENTE, ai sensi del DECRETO, l'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146);
- vii) omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies* inserito nel DECRETO dall'art. 9 della legge 3 agosto 2007, n. 123);
- viii) ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-*octies* inserito nel DECRETO dall'art. 63 comma 3 DPCM 16 novembre 2007);
- ix) delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis* inserito nel Decreto dall'art. 7 della legge 18 marzo 2008, n. 48);
- x) delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter* inserito nel DECRETO dall'art. 2, Legge 15 luglio 2009, n. 94);
- xi) delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1 inserito nel DECRETO dall'art. 15 co. 7 lettera b), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- xii) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* inserito nel DECRETO dall'art. 15 co. 7 lettera c), Legge 23 luglio 2009, n. 99);
- xiii) reati in danno all'amministrazione della Giustizia (art 25-*decis* inserito nel DECRETO dall'art. 4 del d.lgs. 121/2011)
- xiv) reati ambientali (art. 25- *undecies* inserito nel DECRETO con la legge 116/2009, poi sostituito dal d.lgs. 121/2011)
- xv) impiego di cittadini di paesi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* nel DECRETO con d.lgs. 109/2012)

Altre fattispecie di reato potranno in futuro essere inserite dal legislatore nel DECRETO.

## 1.2. SANZIONI

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- ✓ sanzioni pecuniarie;
- ✓ sanzioni interdittive;
- ✓ confisca del profitto;
- ✓ pubblicazione della sentenza.

In particolare le principali sanzioni interdittive consistono in:

- ✓ *interdizione dall'esercizio dell'attività;*
- ✓ *divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;*
- ✓ *sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;*
- ✓ *esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;*
- ✓ *divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

## 1.3. AZIONI ESIMENTI DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Gli artt. 6 e 7 del DECRETO prevedono tuttavia forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ENTE per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ENTE sia da soggetti apicali sia da soggetti a questi sottoposti.

In particolare nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'ENTE stesso dimostri che:

- a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un *modello di organizzazione e di gestione* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del *modello* nonché di proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un *Organismo di Vigilanza* dell'ENTE, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto *modello*;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Per quanto concerne i soggetti non apicali, l'art. 7 prevede l'esonero nel caso in cui l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del reato un *modello di organizzazione gestione e controllo* idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il DECRETO prevede, inoltre, che il *modello*, debba rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ENTE in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
5. introdurre un *sistema disciplinare* interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel *modello*.



## **2. IL MODELLO ADOTTATO DA ASSOCIAZIONE FORMAZIONE PROFESSIONALE PATRONATO SAN VINCENZO**

### **2.1. MOTIVAZIONI DELL'ASSOCIAZIONE NELL'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

L'ASSOCIAZIONE, al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche gestionali procedere all'adozione di un MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO in linea con le prescrizioni del DECRETO e sulla base delle Linee Guida di riferimento in materia. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione del MODELLO possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i DESTINATARI, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel DECRETO, rispettando al contempo i principi etici e i valori sui quali si fonda storicamente l'ASSOCIAZIONE.

### **2.2. FINALITÀ DEL MODELLO**

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO predisposto dall'ASSOCIAZIONE si fonda su un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree/i processi di possibile rischio, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati o violazioni;
- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ASSOCIAZIONE in relazione ai rischi/reati da prevenire attraverso:
  - a. un CODICE ETICO, che fissa i valori ed i principi di riferimento;
  - b. procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle aree "sensibili";

- c. un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti formali, che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;
- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;
  - individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
  - attribuiscono all'OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MODELLO e di proporre l'aggiornamento.

Pertanto il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO si propone come finalità quelle di:

- dichiarare, promuovere e difendere i principi etici che caratterizzano l'operato dell'ASSOCIAZIONE;
- migliorare il sistema di *corporate governance*;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati e delle violazioni al CODICE ETICO nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'ASSOCIAZIONE nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'ASSOCIAZIONE informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ASSOCIAZIONE che la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che l'ASSOCIAZIONE non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici cui l'ASSOCIAZIONE si attiene.

### 2.3. STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente MODELLO è costituito da una Parte Generale e una Parte Speciale, predisposte dall'ASSOCIAZIONE.

Nella **Parte Generale**, dopo un richiamo ai principi del DECRETO, vengono illustrate le componenti essenziali del MODELLO con particolare riferimento al CODICE ETICO, all'OdV, alla formazione del personale ed alla diffusione del MODELLO nel contesto associativo, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del MODELLO. Nella **Parte Speciale** vengono presentate, oltre ad alcune definizioni specifiche per la corretta comprensione del documento, le analisi svolte nelle diverse aree aziendali, i risultati dell'analisi dei rischi svolta in relazione alle diverse tipologie di reato previste dal DECRETO<sup>1</sup> e alle possibili violazioni ai valori espressi nel CODICE ETICO e le eventuali regole di condotta adottate dall'ASSOCIAZIONE al fine di prevenire comportamenti scorretti anche quando non esplicitamente illeciti.

Le tipologie di reato previste dal Decreto sono state raggruppate nelle seguenti categorie alle quali sono stati aggiunti i **comportamenti non conformi a quanto espresso nel CODICE ETICO**, ossia tutte le violazioni ai valori e principi etici individuati e dichiarati dall'ASSOCIAZIONE.

**Reati in danno alla Pubblica Amministrazione** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del DECRETO).

**Reati in tema di falsità in moneta, carte di pubblico credito, valori di bollo e strumenti o segni di riconoscimento** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*bis* del DECRETO).

**Reati societari e di *market abuse*** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*ter* e 25-*sexies* del DECRETO).

**Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*quater* del DECRETO).

**Reati contro la persona e la personalità individuale** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi degli artt. 25-*quater.1*, 25-*quinquies* e 25-*duodecies* del DECRETO).

---

<sup>1</sup>All'interno della Parte Speciale vengono riportati i testi degli articoli (del codice penale, del codice civile, delle convenzioni internazionali o di altre norme) richiamati dal DECRETO, oltre ad altri strumentali alla loro comprensione.

**Reati cd. Transnazionali** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146).

**Reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*septies* del DECRETO).

**Reati ambientali** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*undicies* del DECRETO).

**Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*octies* del DECRETO).

**Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 24-*bis* del DECRETO).

**Delitti di criminalità organizzata** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 24-*ter* del DECRETO).

**Delitti contro l'industria e il commercio** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*bis.1* del DECRETO).

**Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*novies* del DECRETO).

**Reati in danno all'amministrazione della Giustizia** (per tutte le specifiche fattispecie previste ai sensi dell'art. 25-*decies* del DECRETO).

## 2.4. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI DEL MODELLO

Essendo il presente MODELLO un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a del DECRETO), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione dell’ASSOCIAZIONE.

In particolare sono demandate al Consiglio di Amministrazione dell’ASSOCIAZIONE:

- l’attività di verifica dell’aggiornamento del MODELLO (da svolgersi con cadenza almeno annuale);
- la responsabilità di modificare o integrare, a seguito della suddetta verifica annuale o comunque su proposta motivata dell’ORGANISMO DI VIGILANZA, il MODELLO stesso.

Tutte le modifiche e le integrazioni di cui sopra, saranno tempestivamente comunicate ai DESTINATARI.

## 2.5 RELAZIONE TRA LE COMPONENTI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato dall’ASSOCIAZIONE si compone di tre distinte parti strumentali all’efficacia del MODELLO stesso:

1. CODICE ETICO è lo strumento di portata generale per la promozione della propria condotta etica, ribadendo e facendo rispettare ai DESTINATARI, l’insieme dei valori etici e dei principi morali cui l’ASSOCIAZIONE fa costante riferimento nell’esercizio delle proprie attività;
2. Sistema di Procedure e Attività di Controllo, di cui la cogente analisi è richiamata in sintesi nella Parte Speciale del MODELLO;
3. ORGANISMO DI VIGILANZA, la cui attività è fondamentale per la puntuale ed efficace applicazione del MODELLO.

### 3. CODICE ETICO

#### 3.1. PREMESSA

Il CODICE ETICO costituisce parte integrante del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato ed implementato da **Associazione Formazione Professionale Patronato San Vincenzo**.

I valori e i principi ivi dichiarati rispecchiano le norme etiche sulle quali si fonda l'operato dell'ASSOCIAZIONE, nel rispetto dei principi etici di riferimento, tenendo conto costantemente delle esigenze manifestate da ogni singolo CLIENTE sia esso un soggetto pubblico o privato.

Il corretto e trasparente svolgimento delle attività, unitamente alla dovuta diligenza tecnica, rappresentano il fondamento su cui ogni DESTINATARIO e *stakeholder* dell'ASSOCIAZIONE basa il proprio operare quotidiano.

#### 3.2. LA NOSTRA VISION

Costituire una realtà formativa di qualità e di riferimento sul territorio partecipando attivamente alla missione educativa della Chiesa Cattolica attraverso l'applicazione degli indirizzi educativi e sociali ispirati dall'insegnamento e dalla vita del nostro fondatore, Don Bepo.

#### 3.3. LA NOSTRA MISSION

Accompagniamo i nostri alunni in un percorso formativo che permetta loro di crescere sul piano professionale e personale, fornendo loro tutte le competenze e il sostegno necessari al completamento di questo percorso.

#### 3.4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni contenute nel CODICE ETICO vengono applicate da tutti i soggetti che secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, regionali, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti, e procedure interne, contribuiscono alla *Mission* dell'ASSOCIAZIONE.

In particolare:

- tutti i DESTINATARI, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel CODICE ETICO;
- i TERZI sono incoraggiati al rispetto dei principi definiti nel CODICE ETICO, a tal fine l'ASSOCIAZIONE diffonderà il proprio CODICE ETICO in vigore secondo le modalità ritenute più opportune.

L'ASSOCIAZIONE si impegna a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché il CODICE ETICO sia efficacemente diffuso e pienamente applicato da parte dei DESTINATARI.

È dovere di tutti i DESTINATARI conoscere il contenuto del CODICE ETICO, comprenderne il significato ed attivarsi per chiedere gli eventuali chiarimenti in ordine allo stesso.

Il CODICE ETICO assume una dimensione complementare al vigente Sistema Qualità, di cui l'ASSOCIAZIONE si è dotata, certificato e conforme alle Norme UNI EN ISO 9001-2000.

### 3.5. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Con l'adozione del CODICE ETICO, l'ASSOCIAZIONE si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi internazionali, nazionali e regionali in vigore in Italia e in ciascun Paese nel quale opera anche tramite *branch* locali.

Nel rispetto del **principio di legalità** sopra enunciato l'ASSOCIAZIONE s'impegna a far sì che la propria attività sia volta al rispetto dei seguenti principi:

- **Accoglienza:** la capacità di convivere è necessaria tanto nel mondo del lavoro quanto nel momento della formazione e dell'apprendimento delle tecniche. Accogliere gli altri è un requisito fondamentale per lavorare insieme.
- **Competenza:** La capacità di intervenire concretamente quando ci viene richiesto ci dà il modo di risolvere i problemi; sapere e saper fare permettono di lavorare non solo con efficienza, ma anche con efficacia per dare un contributo sostanziale e superare gli ostacoli che incontriamo.
- **Libertà:** Scegliamo di crescere insieme agli altri per essere persone adulte. Siamo liberi di imparare, liberi di vivere, liberi di scegliere la direzione e il percorso che vogliamo fare, nel lavoro e nella società.

- **Responsabilità:** Apprendere significa molto più che imparare una tecnica, vuol dire sapersi assumere l'onere della scelta, ovvero saper dare risposte a domande e soluzioni a problemi. Con la consapevolezza dei propri mezzi e la coscienza dei propri limiti.
- **Onestà:** nei rapporti con gli UTENTI, tra i DESTINATARI e verso i TERZI, l'adesione e la concreta applicazione di quanto dichiarato nel presente CODICE ETICO costituisce elemento essenziale della buona gestione dell'ASSOCIAZIONE.
- **Trasparenza:** l'ASSOCIAZIONE impronta i rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi *stakeholder* alla chiarezza delle intenzioni e all'assenza di volontà di occultamento, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.
- **Imparzialità:** l'ASSOCIAZIONE basa i propri rapporti verso l'esterno sulla totale assenza di discriminazioni in merito a sesso, condizione sociale, etnia di appartenenza, religione, convinzioni ideologiche e politiche.
- **Verificabilità:** tutte le attività dell'ASSOCIAZIONE vengono adeguatamente registrate in maniera da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.



### 3.6. PRINCIPI INERENTI LA GESTIONE DELL'ASSOCIAZIONE

L'ASSOCIAZIONE attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare, oltre ad una sana e corretta gestione, la continuità aziendale nell'interesse dei DESTINATARI, dei TERZI, degli UTENTI e in generale di tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti dell'ASSOCIAZIONE.

Il sistema di contabilità dell'ASSOCIAZIONE garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme vigenti.

#### *3.6.1 RAPPORTO CON GLI UTENTI*

L'ASSOCIAZIONE persegue e mantiene, attraverso la certificazione delle proprie procedure ed attività, adeguati standard di Qualità nello svolgimento della propria attività nei diversi ambiti in cui si trova ad operare.

L'ASSOCIAZIONE esibisce - a richiesta – le certificazioni di Qualità ed ogni altro atto che attesti l'idoneità della stessa ad operare; inoltre, rende noti i parametri di eccellenza conseguiti e riconosciuti dalle istituzioni preposte e dal mercato.

L'ASSOCIAZIONE crede in un rapporto con l'UTENTE fondato sulla fiducia, la correttezza e la lealtà, pur mantenendo il ruolo istituzionale che l'ASSOCIAZIONE ricopre nei confronti dei propri alunni.

È fatto divieto assoluto ai DESTINATARI di promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli UTENTI, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione dei servizi resi.

Ogni comunicazione rivolta all'esterno dell'ASSOCIAZIONE, realizzata in forma documentale, radiotelevisiva, informatica o orale, avviene nel rispetto dell'ordinamento e della disciplina preposta a regolare le singole condotte professionali.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, è definito che i rapporti dell'ASSOCIAZIONE con i mass-media vengono tenuti solo dai DESTINATARI di volta in volta appositamente individuati dal Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE.

### 3.6.2 *RAPPORTO CON I DESTINATARI*

L'ASSOCIAZIONE uniforma i propri processi di selezione ed acquisizione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel proprio CODICE ETICO secondo criteri comparativi basati sul merito.

L'ASSOCIAZIONE, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali in materia al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine le risorse umane dell'ASSOCIAZIONE vengono impegnate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

I DESTINATARI adempiono ai propri doveri d'ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con l'ASSOCIAZIONE ed uniformano il proprio operato alle disposizioni del presente CODICE ETICO.

I DESTINATARI sono tenuti ad operare seguendo quanto definito nel MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, in un'ottica tecnico/economica, e di responsabilizzazione nei confronti dei diversi committenti siano essi soggetti privati o dotati di personalità giuridica privata o pubblica.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel CODICE ETICO costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai DESTINATARI.

La violazione di tali disposizioni costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con l'ASSOCIAZIONE e, quindi, illecito disciplinare o inadempimento contrattuale con ogni conseguenza di legge.

È fatto divieto assoluto ai DESTINATARI di dare e promettere denaro o altra utilità a favore di UTENTI e di TERZI, finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, nell'interesse dell'ASSOCIAZIONE o del soggetto agente.

È fatto divieto ai DESTINATARI di ricevere denaro, doni o qualsiasi utilità (il cui modico valore non costituisca segno di mera cortesia) da UTENTI e da TERZI.

I DESTINATARI che ricevano doni o altre utilità al di fuori di quelle di modico valore, costituenti pratiche di ordinaria cortesia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione all'OdV, il quale ne valuterà l'entità e la rilevanza, provvedendo eventualmente alla restituzione e ad informare nel contempo il CLIENTE od il TERZO circa la politica dell'ASSOCIAZIONE in materia.

Ciascun DESTINATARIO è tenuto al rispetto dei principi enunciati nel presente CODICE ETICO in ogni occasione in cui, a qualsiasi titolo, intrattenga rapporti, anche con i mass-media, o effettui tramite questi qualsivoglia dichiarazione comportanti anche solo potenzialmente un qualsiasi riflesso sull'immagine dell'ASSOCIAZIONE.

L'ASSOCIAZIONE promuove e valorizza un sistema di preparazione e formazione continua, oltre che professionale anche etica.

### 3.6.3 *RAPPORTO CON I TERZI*

Nella selezione dei fornitori di qualsiasi natura, l'ASSOCIAZIONE adotta criteri di valutazione comparativa idonei ad individuare il miglior contraente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo o all'offerta più vantaggiosa.

È fatto divieto assoluto ai DESTINATARI di svolgere pratiche di favore ad utilità dei TERZI, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nelle procedure di acquisto di beni e servizi.

I DESTINATARI preposti alla stipula di contratti o al conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto dell'ASSOCIAZIONE, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa, alla luce dei criteri stabiliti dalla normativa in vigore e dei principi di sana e prudente gestione posti a garanzia della scelta del contraente, ed uniformando il proprio agire ai principi di Trasparenza ed Imparzialità.

I DESTINATARI di cui al punto precedente, nello svolgimento delle funzioni cui sono preposti, devono agire nell'esclusivo interesse dell'ASSOCIAZIONE, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, ovvero configurare ipotesi di reato od altri illeciti.

La violazione da parte del TERZO dei principi alla base del codice etico dell'ASSOCIAZIONE potrà comportare la risoluzione, anche di diritto, del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto dell'ASSOCIAZIONE di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della propria immagine ed onorabilità.

A tal fine la regolamentazione dei rapporti dell'ASSOCIAZIONE con i TERZI potrà prevedere clausole di risoluzione con il contenuto di cui sopra.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 4.1. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV) nominato dall'ASSOCIAZIONE, in linea con le Linee Guida delle principali associazioni di categoria e con la normativa in materia, possiede le seguenti caratteristiche:

- a. autonomia e indipendenza. Sono requisiti fondamentali, presuppongono che i membri dell'OdV non svolgano mansioni operative né abbiano poteri decisionali o responsabilità gestionali concernenti le attività che costituiscono l'oggetto della loro funzione di controllo. Al fine di assicurare tali requisiti è garantita all'OdV l'indipendenza, prevedendo un'attività di reporting al vertice dell'ASSOCIAZIONE;
- b. onorabilità. La carica di componente dell'OdV non può essere ricoperta da chi:
- i) è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria e secondo la normativa vigente;
  - ii) è stato condannato con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione):
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria,
    - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel R.D. n. 267 del 16/03/1942,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica,
    - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;
  - iii) si trovi in relazione di parentela con soggetti in posizione apicale o sottoposti dell'ASSOCIAZIONE;
- c. comprovata professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali competenze, che unitamente ai precedenti requisiti garantiscono l'obiettività di giudizio, sono rilevabili dal *curriculum* professionale di ciascun componente;

d. continuità d'azione. L'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul MODELLO con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine direttamente derivanti dai vertici dell'ASSOCIAZIONE. A tale proposito l'OdV si configura come struttura riferibile all'ASSOCIAZIONE, alla quale non sono assegnate deleghe operative né altre funzioni al di fuori di quanto riportato nel presente MODELLO;

e. disponibilità di mezzi organizzativi e finanziari necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni.

In relazione all'ultimo punto e al fine di garantire il maggior grado di indipendenza possibile, nel contesto di formazione del budget dell'ASSOCIAZIONE il Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, di cui l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti.

#### 4.2. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 6, lettera b, del DECRETO, l'ORGANISMO DI VIGILANZA è stato individuato e nominato formalmente dal Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE, come organo collegiale composto da **3** membri aventi le seguenti caratteristiche professionali:

- **1** esperto in ambito legale;
- **1** esperto tecnico in materia di consulenza organizzativa e formazione;
- **1** esperto delle procedure interne e conoscitore dell'attività caratteristica svolta dall'ASSOCIAZIONE (membro interno).

Al fine di assicurare continuità operativa all'OdV, i vertici dell'ASSOCIAZIONE si impegnano, qualora venisse a mancare il numero minimo di componenti richiesto, a nominare altro/i membro/i alla prima convocazione utile del CdA.

L'OdV sopra indicato è ritenuto l'organo più idoneo a svolgere il tipo di attività richiesta, attesi i requisiti di cui al paragrafo 4.1 del presente documento.

#### 4.3. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV dell'ASSOCIAZIONE è preposto a:

- 1.** vigilare sull'applicazione del MODELLO in relazione alle diverse tipologie di reati contemplate dal DECRETO;
- 2.** verificare l'efficacia del MODELLO e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di riferimento e delle violazioni al CODICE ETICO;
- 3.** individuare e proporre ai vertici dell'ASSOCIAZIONE aggiornamenti e modifiche al MODELLO in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni di svolgimento delle attività, affinché questi li sottopongano all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE.

Su di un piano più operativo sono affidati all'OdV dell'ASSOCIAZIONE, i seguenti compiti:

- a)* verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura dell'ASSOCIAZIONE. A tal fine ciascun DESTINATARIO è tenuto a segnalare all'OdV le eventuali situazioni in grado di esporre l'ASSOCIAZIONE al rischio di non conformità con quanto prescritto dal MODELLO. Tutte le comunicazioni devono essere inviate all'OdV in forma scritta (anche via e-mail) e non anonima;
- b)* effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio come definite nelle singole Parti Speciali del MODELLO;
- c)* controllare l'implementazione di quanto previsto dai Piani d'Azione relativi a ciascuna attività a rischio, elaborati sulla base dell'analisi dei rischi svolta in ASSOCIAZIONE (effettuata a chiusura dell'A.F. 2009/2010 e periodicamente aggiornata anche secondo le indicazioni dell'OdV), e verificarne l'efficacia;
- d)* raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del MODELLO, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV (v. successivo paragrafo 4.4);

- e) condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente MODELLO portate all'attenzione dell'OdV da segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;
- f) verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del MODELLO per le diverse tipologie di reato (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal DECRETO, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi.

Al fine di rendere realizzabile l'attività dell'OdV, è necessario che:

- ✓ le attività poste in essere dall'ORGANISMO DI VIGILANZA non possano essere sindacate da alcun altro organismo o struttura dell'ASSOCIAZIONE, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE è in ogni caso chiamato a svolgere attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento;
- ✓ l'ORGANISMO DI VIGILANZA, nel rispetto della normativa sulla privacy abbia libero accesso presso tutte le funzioni dell'ASSOCIAZIONE - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. 231/2001 e dal presente MODELLO;
- ✓ l'ORGANISMO DI VIGILANZA possa avvalersi - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - dell'ausilio di tutte le strutture dell'ASSOCIAZIONE.

#### 4.4. REPORTING DELL'OdV NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del MODELLO e all'emersione di eventuali criticità ad esso connesse fornendo un rapporto operativo annuale, presentato al Consiglio di Amministrazione, nel quale sono specificati



gli interventi effettuati, le criticità riscontrate, lo stato di implementazione degli *action plan* previsti dalle singole Parti Speciali e il piano delle attività previste per l'anno successivo. Il Consiglio di Amministrazione presenta tale rapporto, con l'eventuale supporto dell'OdV, all'Assemblea dei Soci e al Collegio dei Revisori in occasione della presentazione del bilancio.

In merito ai flussi informativi dall'OdV al vertice societario l'OdV trasmetterà report, a seguito di ogni incontro, al CdA e/o all'Amministratore Delegato se presente all'interno dell'organizzazione dell'Ente.

L'OdV dovrà, in ogni caso, riferire tempestivamente al Consiglio di Amministrazione dell'Associazione in merito a qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza tramite segnalazione da parte dei Destinatari o che abbia accertato durante lo svolgimento delle proprie attività.

In particolare l'OdV trasmetterà un report immediato al CdA nel caso di comunicazione di:

- ogni problematica rilevante sorta nello svolgimento dell'attività;
- comportamenti non in linea con le procedure aziendali;
- necessità di un aggiornamento del modello.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'OdV con le maggiori garanzie di indipendenza.

L'OdV dell'Associazione potrà essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello od a situazioni specifiche.

#### 4.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'OdV

##### Segnalazioni da parte di esponenti dell'ASSOCIAZIONE o da parte di terzi

Dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da TERZI ed attinente all'attuazione del MODELLO nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del MODELLO o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con i principi e valori espressi dall'ASSOCIAZIONE nel proprio CODICE ETICO;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad un'indagine interna;
- le segnalazioni, nel rispetto dei principi enunciati nel CODICE ETICO, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del MODELLO;
- al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'OdV, è prevista l'istituzione di canali informativi dedicati;
- le modalità di raccolta e conservazione delle segnalazioni pervenute saranno regolamentate dall'OdV.

Tutti i Destinatari potranno comunicare con l'OdV di Associazione attraverso i seguenti canali:

1. comunicazione e-mail all'indirizzo dedicato:

[odvafp@afppatronatosv.org](mailto:odvafp@afppatronatosv.org)

2. mediante comunicazione scritta in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Associazione al seguente indirizzo di posta: via Mauro Gavazzeni n. 3 - 24125 - Bergamo con riportante all'esterno della busta la seguente dicitura:

*“Comunicazione per l'Organismo di Vigilanza. Informativa strettamente confidenziale”.*

Le segnalazioni che perverranno per i predetti canali non dovranno avere un fine meramente delatorio (ovvero di denuncia anonima, fatta essenzialmente per tutelare i propri interessi ma talvolta anche per i più svariati motivi infamanti, di dispetto, di vendetta etc.). Le segnalazioni dovranno:

- riportare esplicita indicazione del segnalante e del suo recapito nonché dell'indirizzo di residenza e, se dipendente, del reparto di appartenenza,
- descrivere chiaramente:
  - ✓ l'evento e/o il fatto accaduto;
  - ✓ riportare gli estremi (nome e cognome) delle persone coinvolte;

- ✓ del tempo, luogo e modalità di esecuzione dell'evento segnalato;
- ✓ quanto altro possa essere utile alla descrizione dell'evento e dei suoi autori.

L'Associazione e l'Odv di Associazione si impegnano ad adottare tutte le misure idonee affinché le segnalazioni destinate all'Odv siano garantite da riservatezza (tra cui il predetto canale preferenziale di comunicazione/segnalazione costituisce un primo ed essenziale elemento) impegnandosi a trattare i dati comuni e sensibili contenuti nelle predette segnalazioni in forma riservata ed ai sensi del Decreto privacy.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e sarà assicurata la riservatezza dell'identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di Associazione delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I comportamenti delatori e quelli destinati a rallentare l'attività dell'Odv di Associazione saranno comunicati al responsabile del procedimento disciplinare per le valutazioni del caso.

Le segnalazioni sopra indicate dovranno essere obbligatoriamente valutate dall'Organismo di Vigilanza che attiverà un processo di accertamento della verità e della fondatezza delle segnalazioni ricevute mediante ispezioni e verifiche diretta dei fatti anche mediante l'assunzione di informazioni dai segnalanti e dai terzi che riterrà necessario acquisire.

L'Odv redigerà apposito verbale di ricezione della informazione e di tutte le fasi dell'indagine eseguita riportando in calce allo stesso le conclusioni e le motivazioni che, relativamente alla segnalazione, siano emerse a seguito dell'analisi svolta, il verbale dovrà essere sottoscritto da tutti i membri dell'Odv e dal dichiarante ed archiviato presso la segreteria dell'Odv.

L'ASSOCIAZIONE si impegna, altresì, a far sì che vengano garantiti i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante (fatti salvi gli obblighi di legge) e la tutela delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

#### Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Odv dell'ASSOCIAZIONE le informative concernenti:

- 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 DECRETO;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai quadri in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal DECRETO;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni (ad es. Qualità, Sicurezza,...) 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 DECRETO e dei principi espressi nel CODICE ETICO;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

#### Sistema di deleghe

All'OdV, infine, deve essere comunicato il sistema di deleghe adottato dell'ASSOCIAZIONE ed ogni successiva modifica allo stesso.

#### 4.6. NOMINA, COMPENSO E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ORGANISMO DI VIGILANZA, in osservanza dell'art 6 del DECRETO, è di diretta nomina del Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE, previo accertamento del possesso dei requisiti soggettivi previsti dal paragrafo 4.1 del presente MODELLO.

La nomina si perfeziona con la formale accettazione dell'incarico espressa da ciascun componente dell'OdV.

Il trattamento economico dei componenti dell'OdV viene determinato dal Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE contestualmente alla nomina.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA ha durata pari al Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE.

Qualora venisse a mancare anche solo uno dei requisiti soggettivi di cui al paragrafo 4.1 del MODELLO, il Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE provvederà alla sostituzione del componente dell'OdV coinvolto.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

### 5.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel MODELLO è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del MODELLO stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del DECRETO prevede che i *modelli di organizzazione e gestione* debbano «[...] introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello [...]».

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal MODELLO sono assunte dall'ASSOCIAZIONE in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del MODELLO stesso possano determinare.

### 5.2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dal lavoratore in violazione del presente MODELLO sono da considerarsi *illeciti disciplinari* ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale per la Formazione Professionale siglato da FORMA, CENFOP, FLC CGIL, CISL Scuola, UIL Scuola e SNALS CONF.SAL.

Con riferimento alle sanzioni nei riguardi di detti lavoratori, queste vengono irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In particolare, in applicazione dell'art. 55 (Norme Disciplinari) del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la Formazione Professionale, si prevede che:

1. Incorre nei provvedimenti di:
  - richiamo verbale;
  - richiamo scritto;

- multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base<sup>2</sup>

il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente MODELLO (ad es. che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del MODELLO stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti un'inosservanza di quanto stabilito dall'art. 2104 del codice civile.

2. In caso di particolare gravità o di recidiva nelle mancanze di cui al punto precedente, l'ASSOCIAZIONE può ricorrere alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di tre giorni.
3. Nel rispetto della normativa vigente, è previsto il licenziamento per giusta causa, senza preavviso, nei casi in cui le mancanze di cui sopra si concretizzino nella commissione di uno o più dei reati previsti dal DECRETO, venendosi a configurare per l'ASSOCIAZIONE un *grave nocumento morale o materiale* ovvero il compimento, *in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro*, di azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Direttore Generale.

### 5.3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI DELL'ASSOCIAZIONE

In caso di violazione del MODELLO da parte di uno o più organi dell'ASSOCIAZIONE, l'OdV informerà tempestivamente il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei Conti e l'Assemblea. Tenuto conto che tali soggetti sono nominati dall'Assemblea dell'ASSOCIAZIONE; nell'ipotesi in cui sia stata pronunciata sentenza di condanna per uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, si procederà alla convocazione dell'Assemblea per deliberare gli opportuni provvedimenti.

---

<sup>2</sup>Costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 del citato CCNL e, per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24 del citato CCNL.

La condanna ad uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, configura una giusta causa di revoca del mandato.

#### 5.4. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI

Per collaboratori si intendono coloro i quali, pur non potendo essere considerati lavoratori dipendenti a causa della tipologia di contratto stipulata con l'ASSOCIAZIONE, partecipano allo svolgimento delle attività dell'ASSOCIAZIONE, sia in maniera autonoma che coordinata.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente MODELLO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La Direzione Generale cura con la collaborazione dell'OdV l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di *partnership* di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'ASSOCIAZIONE dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

## 6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE

### 6.1. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il MODELLO entra in vigore a decorrere dalla data di Delibera della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'ASSOCIAZIONE.

A partire da tale momento devono essere rese disponibili:

- la Parte Generale del MODELLO, sul sito internet dell'ASSOCIAZIONE;
- la Parte Speciale (escluse le relative carte di lavoro), sul sito internet dell'ASSOCIAZIONE;
- una copia elettronica del MODELLO tramite invio di e-mail (con richiesta di conferma dell'avvenuta lettura) a tutti i DESTINATARI;
- il CODICE ETICO deve essere diffuso a tutti i dipendenti, tramite le modalità previste dal Piano di Formazione e Informazione.

In tutti i nuovi contratti di assunzione è previsto l'inserimento di un'informativa relativa l'adozione del MODELLO.

### 6.2. FORMAZIONE DEI DESTINATARI

Ai fini dell'attuazione del MODELLO, la Direzione Generale gestisce la formazione dei DESTINATARI con il supporto dell'ORGANISMO DI VIGILANZA.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al DECRETO, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della tipologia di DESTINATARI cui si rivolge e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono e verrà pianificata in apposito documento redatto dalla Direzione Generale ed approvato dai vertici dell'ASSOCIAZIONE.



#### *6.2.1. Soggetti con funzioni amministrative, di direzione, di rappresentanza, di gestione e controllo*

I soggetti con funzioni amministrative e di rappresentanza dell'ASSOCIAZIONE sono formati in maniera approfondita sugli aspetti normativi di riferimento e hanno partecipato attivamente alla stesura del presente MODELLO. Detti soggetti provvedono al proprio continuo aggiornamento, tramite partecipazione a workshop sulla materia e monitoraggio dell'evoluzione normativa.

#### *6.2.2. Dipendenti che operano in particolari aree di rischio*

La formazione dei dipendenti che operano in particolari aree di rischio avviene attraverso seminari, nei quali vengono trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO dell'ASSOCIAZIONE;
- illustrazione della Parte Generale del MODELLO;
- illustrazione della Parte Speciale del MODELLO, con preciso riferimento alle singole aree di attività ritenute a rischio.

L'ultimo punto è oggetto di periodici aggiornamenti appositamente pianificati.

#### *6.2.3. Altro personale*

La formazione del personale non operante in aree di rischio dovrà avvenire attraverso lo svolgimento di un seminario, nel quale vengono trattati i seguenti argomenti:

- introduzione al DECRETO ed illustrazione del CODICE ETICO dell'ASSOCIAZIONE;
- illustrazione del MODELLO implementato ed attuato nell'ASSOCIAZIONE.

**NOTA.** Per i seminari di cui ai punti 6.2.2. e 6.2.3. è prevista la raccolta delle firme attestanti la presenza. La relativa documentazione viene archiviata a cura dell'Ufficio del Personale e messa a disposizione dell'OdV.

### 6.3. INFORMATIVA AI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai TERZI in contrasto con i valori espressi nel CODICE ETICO e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal DECRETO potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

I vertici dell'ASSOCIAZIONE cureranno con la collaborazione dell'OdV l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership di tali specifiche clausole contrattuali che prevederanno anche l'eventuale richiesta di risarcimento di danni derivanti all'ASSOCIAZIONE dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal DECRETO.

Inoltre ai fini di un'adeguata attività di informativa, la Direzione Generale dell'ASSOCIAZIONE in stretta cooperazione con l'ORGANISMO DI VIGILANZA provvederà a curare la diffusione del contenuto del MODELLO e del CODICE ETICO.