

**Associazione di Volontariato
MENSA DEI POVERI
“San Pio da Pietrelcina” già Onlus**

Piazza Immacolata n. 6 – 71121 FOGGIA

DOCUMENTO	MODELLO ORGANIZZATIVO
CODICE	231 CE
TITOLO	CODICE ETICO
RIFERIMENTI	Ex D. lgs 231/2001

Approvato dal Consiglio Direttivo
del 30 novembre 2022

SOMMARIO

MODELLO ORGANIZZATIVO

INTRODUZIONE

	5
Mission	7
Vision	8
Valori	8

1. IL CODICE ETICO

	10
1.1 Destinatari del Codice Etico	10
1.2 Obblighi dei Destinatari	10
1.3 Valenza del Codice nei confronti di terzi	10
1.4 Valore contrattuale del Codice Etico	13

2. PRINCIPI

	13
2.1 Risorse Umane ed Etica del Lavoro	13
2.1.1 Criteri generali	13
2.1.2 Selezione del personale	14
2.1.3 Doveri della Associazione e doveri degli operatori	15
2.2 Rispetto della Persona	15
2.3 Molestie e abusi sessuali	16
2.4 Sostenibilità	17
2.5 Conflitto di interessi	17
2.6 Imparzialità	18
2.7 Riservatezza e Tutela della Privacy	19
2.8 Responsabilità individuale	20

2.9	Trasparenza della contabilità	20
2.10	Salute e Sicurezza sul Lavoro	22
2.11	Tutela dell'ambiente	22
3.	GESTIONE DEI RAPPORTI VERSO L'ESTERNO	23
3.1	Relazioni con i consulenti esterni	23
3.2	Relazioni con i partner	23
3.3	Rapporti con la pubblica amministrazione	24
3.4	Rapporti con gli enti finanziatori	25
3.5	Rapporti con i fornitori	25
3.6	Rapporti con i soggetti di vigilanza e di controllo	26
3.7	Rapporti con i mezzi di informazione	26
4.	NORME COMPORTAMENTALI	27
4.1	Comportamenti che possono ledere la buona reputazione della Associazione	27
4.2	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria	28
4.3	Utilizzo dei beni dell'organizzazione o dei progetti	29
4.4	Omaggi e liberalità	29
4.5	Riciclaggio	30
5.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	30
5.1	Controllo	30
5.2	Diffusione e formazione	31
5.3	Violazioni del Codice	31
5.4.	Trattamento dei dati	32
5.5.	Approvazione e revisioni	32

INTRODUZIONE

La Mensa dei Poveri San Pio da Pietrelcina Onlus, di seguito indicata MdP ETS, in corso di migrazione Ets, è un'Associazione non profit di volontariato di ispirazione Cristiana/Francescana, essa costituisce uno strumento di promozione umana e sociale per la missione propria con lo spirito vocazionale dell'Ordine dei Frati Minori Cappuccini. La propria sede operativa è presso la Provincia Religiosa dei Frati Minori Cappuccini S. Angelo e P. Pio di Foggia, Piazza Immacolata 6.

L'Associazione MdP ETS, non ha scopo di lucro e persegue finalità civiche, di beneficenza, di solidarietà e di utilità sociale, mediante lo svolgimento di una o più attività di interesse generale avvalendosi anche dell'attività di volontariato dei propri associati o delle persone aderenti agli enti associati.

In particolare l'Associazione esercita le seguenti attività di interesse generale con riferimento a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lettera q, r, u, del D.Lgs n. 117/2017, quindi:

L'Associazione ha lo scopo di :

- assicurare assistenza gratuita e primaria accoglienza a persone bisognose di vitto, alimenti, vestiario, igiene e cure mediche con particolare riferimento ai servizi mensa e distribuzione pasti;
- promuovere, sostenere, organizzare iniziative di solidarietà e assistenza a sostegno delle persone che si trovano in condizioni di disagio sociale economico comunque bisognose;
- beneficenza e assistenza a distanza;
- promuovere, sostenere, organizzare progetti di solidarietà e beneficenza di raccolta fondi e di assistenza

- sociale, anche in collaborazioni con enti che perseguono fini analoghi ai propri;
- accoglienza e supporto ai malati e loro famiglie in stato di difficoltà;
 - erogare fondi, finanziamenti e contributi a favore dei non abbienti, delle persone bisognose o svantaggiate, degli enti che operano nei confronti di categorie di soggetti particolarmente vulnerabili che necessitano di protezione sociale;
 - organizzare e promuovere attività di raccolta fondi anche attraverso mezzi di comunicazione di massa e strumenti informatici e telematici;
 - svolgere attività di informazione e divulgazione dei fini dell'Associazione attraverso propri giornali e riviste cartacee telematiche e mediatiche in genere propri o di terzi;
 - coordinare, promuovere e sviluppare l'attività di enti e istituzioni che condividono lo scopo dell'associazione e che ne hanno i requisiti previsti per legge, fornendo loro ogni tipo di assistenza;
 - promuovere e organizzare strutture per l'accoglienza e l'ospitalità di tutte le persone giovani ed anziane in stato di bisogno;
 - nel rispetto delle leggi che regolano gli aiuti internazionali a Paesi poveri, l'Associazione potrà fornire particolari sostegni materiali e finanziari soprattutto ai più poveri e bisognosi presenti all'estero ponendo un'attenzione maggiore verso i Paesi africani;

6

Per i predetti scopi l'Associazione potrà collaborare con qualsiasi ente pubblico o privato, locale, nazionale e internazionale, con organismi, movimenti o associazioni interessati alle sue stesse attività.

L'Associazione, conformemente a quanto stabilito dall'art.

6 del D. Lgs. n. 117/2017 e successive modifiche ed integrazioni, potrà esercitare anche attività diverse da quelle soprariportate, che siano secondarie e strumentali alle attività di interesse generale esercitate, secondo criteri e limiti stabiliti dal Decreto Ministeriale citato nel suddetto articolo. Il Consiglio Direttivo è delegato ad individuare tali attività diverse da svolgere nei limiti di cui al comma precedente.

L'Associazione, conformemente a quanto stabilito dall'art. 4 del D. Lgs n. 117/2017, realizza le attività di interesse generale sopra individuate con modalità erogativa, mutualistica, economica, secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo.

L'Associazione può esercitare, a norma dell'art. 7 del Codice del Terzo Settore, anche attività di raccolta fondi, attraverso la richiesta a terzi di donazioni, lasciti e contributi di natura non corrispettiva, al fine di finanziare le proprie attività di interesse generale e nel rispetto dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e con il pubblico.

Nei Paesi in cui interviene MdP ETS cerca di garantire interventi di sviluppo sociale e di crescita culturale nelle zone più vulnerabili e periferiche. Si impegna affinché le **periferie possano godere della stessa dignità** dei vari centri a cui si contrappongono.

7

Mission

MdP ETS, Organizzazione non profit di ispirazione cristiana/francescana, in supporto alle missioni Francescane, attraverso l'**impegno**, la **motivazione**, la **trasparenza** e la **professionalità** vuole contribuire a garantire e a diffondere i **diritti umani** alle persone vulnerabili, svantaggiate e dimenticate che vivono nelle "**periferie esistenziali**",

utilizzando tutti gli strumenti necessari per assicurare loro futuro e opportunità.

Vision

MdP ETS opera per la costruzione di una **società civile in cui ogni periferia**, geografica ed esistenziale, **sia il motore di cambiamenti sociali** basati sul pieno riconoscimento di diritti individuali e collettivi, pari opportunità, uguaglianza e giustizia sociale.

Valori

Missione Francescana

È il valore grazie al quale prende vita MdP ETS. Il supporto alle missioni Francescane in Italia e nel mondo è stato il punto di partenza degli interventi di MdP ETS nel mondo tanto che l'associazione costituisce uno **strumento di promozione umana** per la missione propria dell'ordine francescano.

8

Volontariato

È uno dei pilastri su cui si fonda MdP ETS . Il volontariato, inteso come **gesto gratuito** proteso verso il **benessere degli altri**, è l'input dal quale nascono tutte le iniziative associative. Il volontariato è espressione della solidarietà e rappresenta un **valore aggiunto** che garantisce un forte **impatto sociale** alle attività associative di MdP ETS.

Solidarietà

È un valore universalmente riconosciuto. Si fonda su un rapporto di fratellanza e di reciproco sostegno che unisce i singoli componenti di una collettività che si riconoscono

grazie all'**appartenenza ad un sistema di valori e azioni condiviso**. MdP ETS incarna questo spirito, lo promuove e lo innalza a valore e fondamento delle proprie attività associative.

Diritti umani

Il rispetto dei Diritti Universali dell'Uomo riconosciuti nella Dichiarazione dei Diritti dell'uomo delle Nazioni Unite e il rispetto degli Obiettivi Di Sviluppo Sostenibili indicati nell'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritta dai governi dei 193 Stati membri delle Nazioni Unite, in particolare degli obiettivi 3 (**Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età**), 4 (**Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti**) e 5 (**Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze**), sono la base per ogni intervento di cooperazione allo sviluppo nazionale e internazionale.

9

Trasparenza e legalità

MdP Ets opera grazie a **finanziamenti** di donatori **pubblici e privati**. Promuovere trasparenza e legalità nell'utilizzo di questi fondi è un **atto di responsabilità** nei confronti di chi sostiene e supporta le iniziative e le attività associative. Essere trasparenti, lavorare nel pieno rispetto della legalità significa garantire fin dalle fondamenta **interventi più equi, più efficaci, più efficienti** ed un **impatto sociale più ampio**. MdP ETS si assume l'onere di garantire trasparenza attraverso rendicontazioni di progetto certificate, pubblicazioni annuali del bilancio d'esercizio, certificazioni del bilancio d'esercizio secondo le norme del Codice Civile italiano.

1. IL CODICE ETICO

Il Codice è voluto ed approvato dal Consiglio Direttivo che ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi in nome e per conto di Mdp ETS. Soci, consiglieri, volontari e membri dello staff devono aderire attraverso una dichiarazione firmata. La dichiarazione sarà conservata presso gli archivi dell'Associazione. A tal fine viene nominato, all'interno del Consiglio Direttivo, un Garante del Codice con compiti di verifica e controllo del rispetto del Codice.

1.1. Destinatari del Codice Etico

Il Codice è vincolante e deve essere osservato da tutto il personale dell'Associazione e da ogni soggetto che svolge attività in nome e per conto di essa, ovunque operi, sia in Italia che all'estero, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione di Mdp ETS, nonché dai collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Associazione. Di seguito si indicano schemi e posizioni organizzative:

ASSEMBLEA DEI SOCI

SINDACO/REVISORE UNICO
Dott. Michele Pappalardo

Tutti i soci di MdP ETS

Consiglio Direttivo

PRESIDENTE

fr Matteo Lecce
(Rappresentante Legale)

VICE PRESIDENTE

fr Francesco Digiorgio
(Responsabile e Preposto Tecnico
della Somministrazione)

CONSIGLIERE

fr Francesco Bottalico
(Responsabile dell'Area Operativa
e gestione bisogni dell'Utenza)

CUCINA

Felice Silvestri
(Cuoco responsabile della Cucina ed approvvigionamenti)

OPERATORE PER L'EROGAZIONE PASTI

Masciaveo Daniele e Scarcelli Celeste

OPERATORE PROCEDURE IGIENICHE SANITARIE

Pompilio Stella

Tutti loro sono da intendersi come "destinatari" del presente Codice.

1.2. Obblighi dei Destinatari

I destinatari si impegnano a:

- Agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice e segnalare al Garante tutte le violazioni del Codice stesso non appena ne vengano a conoscenza;
- Cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne elaborate e predisposte anche per dare attuazione al Codice;
- Consultare il proprio responsabile, o il Garante, in relazione alle parti del Codice sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

I destinatari hanno il dovere di tenere o far tenere ai propri collaboratori e ai propri interlocutori un comportamento conforme al presente Codice e ai generali principi di onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli obblighi specifici che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della missione associativa. Non è giustificato alcun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo, dalla direzione ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori di MdP ETS nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati.

MdP ETS valuterà la possibilità di non instaurare o non proseguire rapporti di collaborazione con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi generali contenuti nel Codice.

1.3. Valenza del Codice nei confronti di terzi

Nei confronti di terzi (fornitori, donatori, partner, etc.), tutto il personale dell'Associazione, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a dare adeguata

informazione circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice e a richiederne il rispetto.

1.4. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori. Esso esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra la Associazione e i membri dello staff, indipendentemente dalla tipologia contrattuale.

2. PRINCIPI

13

2.1. Risorse Umane ed Etica del Lavoro

2.1.1. Criteri generali

MdP ETS è consapevole della centralità delle risorse umane per l'esistenza, lo sviluppo e il successo dell'organizzazione e riconosce l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando per quanto possibile le aspirazioni e le capacità del singolo.

MdP ETS pertanto si impegna a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti o collaboratori, coinvolgendoli a ogni livello nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, consapevole che solo in tal modo può assolvere alla sua Missione.

L'Associazione considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della corret-

tezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente un riconoscimento professionale e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

2.1.2. Selezione del personale

L'individuazione e la selezione di dipendenti e collaboratori è effettuata in base alla corrispondenza dei profili professionali dei candidati rispetto alle esigenze di MdP ETS, nel rispetto dei principi di imparzialità e di pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è assolutamente tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. I contratti sono stipulati secondo la normativa vigente in Italia ed all'estero, in linea con le figure professionali previste nelle diverse aree organizzative della sede in Italia e delle sedi estere.

Alla firma del contratto di lavoro ogni dipendente e/o collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- Caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
 - Elementi normativi e retributivi, così come regolati dal contratto di lavoro applicabile per i dipendenti e/o collaboratori;
 - Norme e procedure da adottare per la gestione degli aspetti riguardanti la sicurezza sul lavoro e la Privacy;
- Policy di MdP ETS per la tutela dei diritti dei minori;
- Modello Organizzativo;
 - Disciplinare Risorse Umane come da CCNL.

All'atto dell'assunzione saranno esplicitati e resi conoscibili i contenuti del presente Codice ed i protocolli adottati dalla Associazione per prevenire la realizzazione di illeciti di qualsiasi natura.

2.1.3. Doveri dell'Associazione e doveri degli operatori

Nella gestione del personale MdP ETS si impegna a:

- Offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, genere, età, orientamento sessuale, disabilità, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- Assicurare la tutela della privacy dei dipendenti e collaboratori ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- Informare accuratamente il personale sulle condizioni di vita e di sicurezza dei paesi in cui questo viene impiegato.

Parimenti MdP ETS richiede che il suo personale ed i suoi collaboratori in Italia e all'estero:

- Rispettino i diritti fondamentali della persona, gli usi, culture e confessioni locali, rispecchiando sempre la dignità del proprio ruolo e comportandosi in modo conforme ai principi etici dell'organizzazione;
- Si assicurino che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, abuso di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità;
- Rispetto del Regolamento Interno.

MdP ETS disapprova qualsiasi forma di molestie verso i lavoratori, siano esse fisiche, psicologiche o sessuali.

I membri del personale non possono intrattenere collaborazioni contrattuali con altre organizzazioni senza la previa autorizzazione di MdP ETS in forma scritta.

15

2.2. Rispetto della Persona

I rapporti tra le diverse posizioni all'interno della Associazione e con soggetti terzi, siano essi partner di progetto,

beneficiari, fornitori o personale di altre organizzazioni, devono essere improntati ai principi di civile convivenza, fiducia, lealtà e correttezza, nel rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti e delle libertà delle persone. I responsabili delle singole attività devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta, rispettando e garantendo la dignità dei propri collaboratori e favorendone la crescita professionale. È vietato ogni abuso di autorità, la quale deve essere invece sempre esercitata conformemente ai principi di equità e correttezza.

MdP ETS vigila su qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psicofisica della persona, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo (mobbing).

16

È inibita infine qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, religione, lingua, sesso, genere, disabilità, nazionalità, origine, ovvero configuri comportamenti discriminatori.

2.3. Molestie e abusi sessuali

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale, che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce o sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante nei suoi confronti.

MdP ETS rigetta e vieta qualunque forma di molestia o attività sessuale non consenziente, coercitiva o connotata da abuso di potere con:

- Beneficiari;
- Donatori;

- Partner e relativi dipendenti;
- Dipendenti di MdP ETS.

Nel caso vi fossero comportamenti che ricadano nella fattispecie sopra indicata, fatta salva la tutela in sede penale e civile, gli interessati ne devono dare immediata comunicazione Garante del Codice di MdP ETS, al fine di valutarne le implicazioni e le eventuali misure di salvaguardia.

È vietato in ogni caso avere rapporti sessuali con minori di età inferiore a 18 anni (o alla maggiore età eventualmente stabilita dalla legge).

2.4. Sostenibilità

La sostenibilità economica e finanziaria della Associazione è un valore necessario ed essenziale per garantire la continuità dell'organizzazione, oltre all'efficienza ed efficacia dei propri interventi.

In ogni caso, il valore della sostenibilità non deve in alcun modo indurre i destinatari del Codice ed i partner alla violazione dei principi contenuti nel presente documento per ottenere risultati economici vantaggiosi.

17

2.5. Conflitto di interessi

I destinatari del Codice, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni decisione e attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della Associazione.

Per interesse personale si intende quello proprio, di un membro della propria famiglia, di un parente, di un convivente o di un terzo in qualche modo collegato. Amministratori, dipendenti e collaboratori devono quindi escludere ogni possibilità di strumentalizzare la propria posizione funzionale e le attività rispondenti per il raggiungimento di interessi

personali e/o familiari, mantenendo una posizione di autonomia ed integrità tale da evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto alle attività della Associazione. Al fine di non incorrere in situazioni che creino o possano creare conflitti di interesse, i destinatari del Codice devono evitare in particolare di:

- Svolgere altre attività di lavoro dipendente, professionale o di impresa che si pongano in concorrenza con le attività della Associazione;
- Assumere incarichi di responsabilità o di collaborazione presso individui, società od organizzazioni che si pongano in concorrenza con essa;
- Stipulare contratti a titolo personale a condizioni di particolare favore o accettare trattamenti preferenziali da aziende o fornitori con cui MDP ETS intrattiene rapporti d'affari;
- Svolgere attività che contrastino con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;
- Accettare da soggetti diversi dall'organizzazione retribuzioni od altre utilità per prestazioni alle quali sono tenuti per lo svolgimento dei propri compiti di ufficio.

18

Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri Responsabili o al Garante del Codice, i quali decideranno nel merito dei singoli casi. L'interessato deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione per cui si profila un possibile conflitto di interessi.

2.6. Imparzialità

Nelle relazioni con gli stakeholder (portatori di interesse), MDP ETS evita ogni discriminazione fondata su età, sesso,

sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose. Sceglie i propri partner con autonomia e indipendenza di giudizio e assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice. La selezione dei partner sarà fondata sulla capacità di adesione da parte del potenziale partner agli standard operativi riconosciuti a livello nazionale e internazionale (linee guida di fondazioni, donatori nazionali privati e pubblici, donatori internazionali privati e pubblici).

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture competenti dell'organizzazione che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni al Garante del Codice.

2.7. Riservatezza e Tutela della Privacy

19

Le conoscenze sviluppate da MdP ETS costituiscono una fondamentale risorsa che ogni destinatario del Codice deve tutelare. Inoltre, nell'ambito dello svolgimento delle sue attività in Italia ed all'estero, MdP ETS raccoglie una quantità significativa di dati personali relativi a donatori, sostenitori e beneficiari, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

Ai dipendenti e ai terzi che collaborano con l'Associazione si richiede di assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa ed è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle mansioni di cui sono incaricati.

MdP ETS garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informatici destinati

al trattamento di dati personali e di informazioni riservate secondo le disposizioni vigenti. MdP ETS tratta i dati personali e sensibili in suo possesso in modo lecito e secondo correttezza, garantendo i diritti degli interessati e precludendo l'accesso non autorizzato a terzi.

2.8. Responsabilità individuale

La qualità e la forza dell'organizzazione sono il risultato dell'azione di tutto il suo personale. Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

In nessun caso un'azione presa su iniziativa personale può essere considerata accettabile se è contraria alle leggi vigenti in Unione Europea o ovunque l'organizzazione si trovi ad operare.

20

I comportamenti contrari alle leggi vigenti dovranno essere sanzionati adeguatamente. L'Associazione si assicurerà che in nessun caso venga richiesto a collaboratori, associati e/o altri portatori di interesse di eludere o infrangere leggi vigenti o principi riconosciuti dal presente Codice attraverso l'adozione di opportune procedure, modelli organizzativi e comunicazioni verso i collaboratori.

2.9. Trasparenza della contabilità

MdP ETS è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché di frodi a danno della stessa.

Tutte le azioni e le operazioni della Associazione devono

essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare ex post il processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento delle operazioni.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure di MdP ETS in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Il personale e i collaboratori coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni e si debbono rigorosamente attenere ai manuali di procedure in uso.

I destinatari del Codice devono adottare inoltre comportamenti in linea con i vincoli amministrativi degli enti finanziatori.

I bilanci e le comunicazioni sociali di MdP ETS devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della stessa, e devono essere resi noti almeno mediante la pubblicazione sul sito internet di MdP ETS.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo di revisione legalmente attribuita al Sindaco/Revisore Unico o alla Società indipendente di revisione esterna eventualmente incaricata.

È comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le

funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito di verifiche e/o ispezioni.

2.10. Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il sistema di gestione e le procedure interne che ne fanno parte sono finalizzate a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

I principi ed i criteri in base ai quali vengono prese le decisioni di ogni tipo e ad ogni livello in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- Evitare i rischi, valutare i rischi che non possono essere evitati, combattere i rischi alla fonte;
- Adeguare il lavoro ai lavoratori nella scelta dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei metodi di lavoro e produzione, al fine di eliminare ogni effetto nocivo del lavoro sulla salute;
- Tener conto dell'evoluzione tecnologica sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non lo è;
- Dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

22

2.11. Tutela dell'ambiente

MdP ETS riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e richiama i destinatari del presente Codice a un utilizzo responsabile delle risorse durante l'attività lavorativa. Inoltre, l'Associazione definisce la propria attività in modo da garantire la compatibilità tra iniziative progettuali ed esigenze ambientali del paese dove il progetto sarà realizzato.

3. GESTIONE DEI RAPPORTI VERSO L'ESTERNO

3.1. Relazioni con i consulenti esterni

MdP ETS individua e seleziona consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, richiedendo loro di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Per tutti i rapporti con Società terze e lavoratori autonomi, compresi gli studi professionali, vige l'obbligatorietà della forma scritta, ovvero deve essere presente un contratto o una lettera di incarico che attestino l'impegno concordato secondo modalità indicate dalle procedure interne. Nel contratto o nella lettera di incarico devono essere specificati costi e compensi.

In ogni contratto/lettera di incarico dovrà essere inserita una clausola in cui MdP ETS richiama l'attenzione del contraente sulla necessità di rispettare le disposizioni del presente Codice.

Ogni destinatario coinvolto nel rapporto con un consulente esterno è tenuto a monitorare l'esito della consulenza ricevuta, a conservarne la documentazione prodotta e a segnalare ai propri responsabili qualsiasi deviazione da quanto pattuito.

23

3.2. Relazioni con i partner

Per MdP ETS è strategico realizzare la propria attività istituzionale in collaborazione con Partner, sia italiani che internazionali o locali.

Nella scelta dei partner, MdP ETS agisce con autonomia e indipendenza di giudizio, valutando in particolare i seguenti aspetti:

- I partner si devono ispirare a principi etici compatibili con quelli di MdP ETS;

- I partner devono essere riconosciuti sul territorio e devono avere esperienza e riconosciuta professionalità nella realizzazione dei progetti simili a quelli per cui si vuole instaurare il rapporto di partnership;
- I partner devono assicurare la trasparenza nella gestione amministrativa e contabile e rispettare le leggi fiscali e del lavoro vigenti nel paese.

All'interno delle partnership, i rapporti devono essere improntati a criteri di correttezza, lealtà, rispetto reciproco e leale collaborazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'intervento. I partner devono assicurare il rispetto degli accordi sottoscritti nei "memorandum d'intesa" e astenersi dal mettere in atto comportamenti ostativi alla buona realizzazione del progetto.

24

Qualsiasi comportamento di un partner che appaia contrario ai principi etici del Codice deve essere segnalato tempestivamente al Garante del Codice.

3.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I dipendenti dell'organizzazione ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti nella gestione delle attività economiche dell'organizzazione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, siano esse istituzioni Italiane, Europee o Extra europee.

Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Mdp ETS si impegna a individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

3.4. Rapporti con gli enti finanziatori

Per lo sviluppo delle proprie attività in Italia ed all'estero, MdP ETS si avvale di finanziamenti privati e pubblici.

La comunicazione verso i singoli donatori e verso il grande pubblico deve essere improntata alla massima trasparenza, in modo che gli stessi siano messi in grado di operare la propria liberalità in modo pienamente consapevole.

Laddove il donatore non diriga specificatamente la sua liberalità questa va intesa come sostegno istituzionale dell'organizzazione.

Nel rapporto con i donatori pubblici sia in Italia che all'estero è fatto divieto di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione sia italiani che esteri o di organismi pubblici comunitari o internazionali o loro parenti o conviventi.

Nei rapporti con i sopraccitati soggetti non è consentito altresì presentare dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti. È fatto divieto di destinare somme ricevute a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti dai sopraccitati soggetti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati. Eventuali deroghe dovranno essere dettagliatamente motivate e approvate dal Consiglio Direttivo di MdP ETS.

25

3.5. Rapporti con i fornitori

Nell'acquisto di beni o servizi per le iniziative di cooperazione MdP ETS predilige, dove possibile nell'interesse della buona qualità, gli operatori tecnici ed economici dei Paesi e/o quelli dell'area in cui essa opera.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive rispetto alla competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità ed evitando situazioni di conflitto di interessi. Le procedure di selezione dei fornitori sono garantite secondo apposite procedure istituite dall'organizzazione e soggette a periodica revisione.

L'organizzazione provvede inoltre a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui un fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto dell'organizzazione, violi le norme di legge o nel caso in cui il fornitore metta in atto comportamenti lesivi dell'integrità delle persone, di sfruttamento del lavoro o di impiego di lavoro minorile.

26

3.6. Rapporti con i soggetti di vigilanza e di controllo

MdP ETS si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo, in maniera completa, corretta, adeguata, trasparente e tempestiva.

All'organo di controllo Sindaco/Revisore Unico deve essere prestata la massima collaborazione, evitando qualsiasi comportamento ostruzionistico. È vietato occultare informazioni o fornire documentazione attestante cose non vere o comunque impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo e revisione.

3.7. Rapporti con i mezzi di informazione

L'organizzazione si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi statutari e attraverso i responsabili interni a ciò delegati.

Questi operano con un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto di una politica di comunicazione veritiera, non violenta, rispettosa dei diritti e della dignità della persona.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Associazione e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e non contrarie ai principi enunciati nel presente documento.

Tutto il materiale prodotto per fini istituzionali, progettuali o promozionali deve rispettare le norme previste sui diritti d'autore.

4. NORME COMPORTAMENTALI

4.1. Comportamenti che possono ledere la buona reputazione della Associazione

27

Ai destinatari del Codice è fatto divieto di mettere in atto comportamenti che, pur non essendo penalmente sanzionabili, possano arrecare un danno reputazionale all'Associazione. Tali comportamenti sono considerati ancor più gravi se esercitati nell'ambito di una posizione dominante e di potere riconosciuto per il rapporto di collaborazione o di dipendenza che intercorre con l'Associazione. Comportamenti che contravvengono le leggi dei paesi in cui l'Associazione opera sono considerati di estrema gravità e possono portare all'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti del responsabile, nonché alla denuncia presso le autorità competenti.

Particolare attenzione è dovuta da parte dei rappresentanti dell'Associazione nei paesi in cui opera: durante tutto il periodo di presenza sul territorio, deve essere mantenuto un comportamento giudicato come appropriato da parte dei beneficiari e/o dei partner.

Si esplicitano i seguenti divieti:

- *Divieto di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti*

Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto di operare sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto. Tale divieto

È parimenti applicabile fuori dall'orario di servizio, presso tutti i luoghi di rappresentanza della Associazione.

- *Divieto di detenzione di materiale pornografico*

È fatto divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali dell'organizzazione, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia riconducibile all'organizzazione, materiale pornografico ovvero divulgare tale materiale mediante il sito web, la casella di posta dell'organizzazione o le pubblicazioni curate o promosse dall'organizzazione.

- *Divieto ad ottenere prestazioni sessuali a pagamento in denaro o in natura*

È fatto divieto assoluto ottenere prestazioni sessuali dietro compensi in denaro o favori in natura sia sul luogo di lavoro sia in ambienti affini, tali da creare un danno reputazionale all' Associazione.

28

4.2. Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

È fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci. Fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente e/o amministrativamente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

4.3. Utilizzo dei beni dell'organizzazione o dei progetti

Al fine di tutelare i beni della Associazione, ogni dipendente o collaboratore è tenuto ad operare con diligenza, attuando comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni, mezzi, strumenti di lavoro, documentandone con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente e/o collaboratore deve:

- Utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni i mezzi e gli strumenti di lavoro a lui affidati;
- Evitare utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse di MdP ETS;
- Evitare utilizzi impropri dei beni per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro.

Ogni dipendente o collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali eventi dannosi per la Associazione.

29

4.4. Omaggi e liberalità

È fatto divieto di ricevere o offrire direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi. Fanno eccezione a tale regola le donazioni di modico valore, intendendo in Italia un importo massimo di 25 euro e presso le sedi locali un importo di pari entità definito dal rappresentante locale di MdP ETS in base alle condizioni economiche del paese.

4.5. Riciclaggio

MdP ETS e tutti i suoi collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti derivanti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo.

Tutti i collaboratori di MdP ETS devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti, fornitori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti strategici ed operativi.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

30

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti alla rigorosa osservanza dei contenuti del Codice Etico e delle procedure per quanto di competenza. L'osservanza delle norme è parte delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi degli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro; pertanto la violazione di tali norme costituisce inadempienza alle obbligazioni contrattuali e può comportare l'applicazione delle sanzioni previste.

5.1. Controllo

Il Garante del Codice è nominato all'interno del Consiglio Direttivo. Esso è dotato di indipendenza, piena autonomia di azione e controllo ed agisce con professionalità e imparzialità. Il Garante ha il compito di:

- Vigilare sull'applicazione ed efficacia del Codice di MdP ETS;

- Assicurare la massima diffusione del Codice nei confronti di tutti i destinatari;
- Accertare ogni notizia di violazione del Codice ed informare gli organi competenti per l'adozione degli eventuali provvedimenti sanzionatori;
- Proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto in cui l'organizzazione si trova ad operare e alle esigenze derivanti dall'evoluzione dell'organizzazione stessa;
- Realizzare verifiche e controlli sul campo.

5.2. Diffusione e formazione

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni a MdP ETS mediante apposite attività di comunicazione e la pubblicazione sul sito istituzionale della Associazione.

31

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la Direzione predispone e realizza un piano di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento.

5.3. Violazioni del Codice

Le rilevazioni di comportamenti non conformi alle norme di legge o del presente Codice devono essere prontamente segnalate, verbalmente o per iscritto, in forma non anonima, al Garante. Eventuali segnalazioni in forma anonima saranno valutate come tali e prese in considerazione solo se ritenute fondate dal Garante.

Gli autori delle segnalazioni sono tutelati contro eventuali ritorsioni per aver riferito comportamenti non corretti, fatti salvi gli obblighi di legge.

I destinatari che compiono una qualsiasi violazione del

presente Codice, commettono grave inadempimento alle proprie obbligazioni contrattuali, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto.

5.4. Trattamento dei dati

I dati personali degli autori delle segnalazioni verranno trattati in maniera anonima dal Garante ed esclusivamente ai fini delle segnalazioni stesse.

5.5. Approvazione e revisioni

Il presente Codice Etico è stato adottato con delibera del Consiglio Direttivo del 30/11/2022 e con efficacia immediata.

32

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio e questa attività terrà conto dei contributi ricevuti dai destinatari del presente Codice e da Garante del Codice, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione delle regole di prevenzione. Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice deve essere approvato dal Consiglio Direttivo di MDP ETS.

Approvato con delibera del Consiglio direttivo n. 7/2022 del 30 novembre 2022.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

- **parte speciale** -

(aggiornamento 21 dicembre 2020)

SOMMARIO

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. INTRODUZIONE	39
1.1 Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.) (articoli 24 e 25) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	39
1.2 Attività sensibili	40
1.3 Procedure	42
2.1 I reati societari - art. 25 ter, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]	43
2.2 Attività sensibili	44
2.3 Procedure	45
3.1 Reati di falso nummario: art. 25-bis, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].	46

3.2	Attività sensibili	47
3.3	Procedure	47
4.1	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)	47
4.2	Attività sensibili	49
4.3	Procedure	49
5.1	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3]	50
5.2	Attività sensibili	50
5.3	Procedure	50
6.1	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]. / Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.lgs.109/2012, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che ha modificato il Testo Unico Immigrazione. – Art. 22, comma 12 del D.lgs. n. 268/1998 Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies: D.lgs. 231/01)	51
6.2	Attività sensibili	52

6.3	Procedure	52
7.1	I reati relativi alla sicurezza sul lavoro - Omicidio e lesioni colposi - art. 25 septies Decreto Legislativo 231 del 2001 Reati di 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, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9]	53
7.2	Attività sensibili	54
7.3	Procedure	55
8.1	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7] e il reato sulla sicurezza cibernetica introdotto dalla Legge 18 novembre 2019 n 133;	55
8.2	Attività sensibili	56
8.3	Procedure	57
9.1	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]	57
9.2	Attività sensibili	58
9.3	Procedure	58
10.1	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]	58
10.2	Attività sensibili	56
10.3	Procedure	56
11.1	Delitti in materia ambientale	56
11.2	Attività sensibili	57

11.3	Procedure	58
12.1	Reati Tributari.	58
12.2	Attività sensibili	59
12.3	Procedure	59
13.	Altri reati presupposto	59

1 INTRODUZIONE

Le parti che seguono sono una sintesi dei principali reati presupposto classificati per aree come presentati nella Parte Generale del Modello, tali reati sono collegati in modo diretto alle attività svolte ed alle funzioni sociali coinvolte.

Sono inoltre riportate in modo dettagliato le azioni previste dal modello come comportamenti preventivi e di controllo sulle suddette attività.

1.1 **Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.) (articoli 24 e 25) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231**

39

Le fattispecie principali di reato previste sono le seguenti: Malversazione ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea (art. 316- bis c.p.); indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea (art. 316- ter c.p.); frode nelle pubbliche forniture (art.356 c.p.) truffa ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea (art. 640 co. 2 n. 1 c.p.); truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche ai danni dello Stato, altro ente pubblico o Comunità europea (art. 640- bis c.p.); frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640- ter c.p) Peculato (art. 314 c.p.), Peculato mediante profitto

dell'errore altrui (art. 316 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), circostanze aggravanti della corruzione (art. 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater) [aggiunto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190], corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), pene per il corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.). Si consideri in questo gruppo di reati anche l'Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies decies, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2009 n. 116, art. 4] - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

40

1.2 Attività sensibili

Con riferimento alla tipologia dei reati in esame, i settori dell'Ente maggiormente interessati sono quelli che si occupano in via diretta dei rapporti con la pubblica amministrazione ai fini della richiesta di autorizzazioni, erogazioni pubbliche, gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale, eventuale partecipazione a gare di appalto.

Relativamente al reato di frode informatica contro la PA le attività sensibili sono principalmente l'accesso ai sistemi

telematici o informatici della PA per la trasmissione di dati inerenti le attività proprie o di informazioni per la comunicazione di dati fiscali e previdenziali dell'Ente.

La richiesta e l'utilizzo di contributi o finanziamenti da parte dello Stato, delle Regioni o dell'Unione Europea potrebbe essere rilevante ai fini del presente Modello Organizzativo, qualora l'Ente ottenesse significativi finanziamenti.

È fatto comunque obbligo agli Consiglieri amministratori, ove intendessero accedere a finanziamenti, farne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, che dovrà valutare l'opportunità di integrare ulteriormente il Modello tenendo conto di ulteriori profili di rischio di commissione di reati rilevanti che si venissero a determinare.

Ci sono poi attività che possono essere definite sensibili poiché sono considerate a supporto ossia attività "preparatorie", indispensabili per la commissione, ad esempio, del reato di corruzione.

L'esperienza giudiziaria ha evidenziato che la prassi più diffusa per procurarsi la provvista necessaria al reato di corruzione consiste nell'utilizzo di fatture per operazione inesistenti, o nella sovrapproduzione. Ne deriva che una particolare attenzione deve essere riservata all'attività di fatturazione e, più in generale, a tutte quelle attività e/o operazioni potenzialmente idonee a creare disponibilità extracontabili.

Potendosi configurare il reato di corruzione anche nelle ipotesi in cui invece di una somma di denaro, il funzionario pubblico consegue altri vantaggi "in natura" (ad esempio, gli vengano messi a disposizione beni che, pur di proprietà o nella disponibilità dell'Ente, possano essere destinati all'uso personale del funzionario stesso), anche la complessiva gestione del patrimonio dell'Ente deve essere inclusa tra le attività sensibili.

Le attività di supporto, pertanto, sono così individuate:

- gestione degli omaggi
- attività contabile
- gestione delle note spese (regole per i limiti di spesa e tipologie di controllo)
- gestione dei beni dell'Ente (per esempio auto, e in via eventuale computer, cellulari qualora presenti)

Tutte le funzioni dell'Ente possono intrattenere rapporti con la pubblica amministrazione a differenti livelli.

1.3 Procedure

Oltre il Codice Etico in cui vi sono chiare regole da seguire per evitare il rischio di incorrere nei reati delle famiglie precedentemente esaminate; il modello prevede per le aree a rischio 'diretto':

- una struttura organizzativa chiara con definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti (vedi organigramma aziendale, Regolamento dell'Ente e dello statuto)

Per le aree "di supporto" è presente:

- Un "Iter amministrativo e dei pagamenti".

Una "Iter di gestione di cassa".

- Documentazione contrattuale scritta con collaboratori e fornitori (Procedura gestione fornitori, acquisti).
- "Procedura di gestione del magazzino e controlli a rotazione/inventario"

Un Regolamento interno del personale e dei collaboratori che regola la gestione dei beni dell'Ente.

Ai fini della prevenzione del reato di frode informatica, sono posti, inoltre, i seguenti presidi:

- Regolamento interno per l'utilizzo degli strumenti elettronici valido ai sensi della normativa europea 679/2016 per fini formativi in materia di protezione dei dati personali.

- Procedura di gestione dei documenti.
- Back up fisico e/o in cloud dei dati.
- Registri e informative privacy.
- Firme digitali classiche (Presidente CdA).
- Bollino etico sociale con focus anche su privacy e trattamento dei dati.

2.1 I reati di diritto associativo - art. 25 ter, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]

La seconda categoria di fattispecie di reato che assume rilevanza con riferimento alla tipologia di attività associativa svolta comprende principalmente i reati di: False comunicazioni sociali (Art. 2621) - Fatti di lieve entità (Art. 2621-bis) -, Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.) (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge del 28/12/2005 n. 262 art. 34., Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dell'Organo di Controllo (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.) (l'art. 2624 c.c. è stato abrogato dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, art. 37, co. 34), impedito controllo – art. 2625 co. 2 c.c., indebita restituzione dei conferimenti – art. 2626 c.c., illegale ripartizione degli utili e delle riserve – art. 2628 c.c., operazioni in pregiudizio dei creditori – art. 2629 c.c., omessa comunicazione del conflitto di interessi – art. 2629 bis c.c., formazione fittizia del capitale - art. 2632 c.c., indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori – art. 2633 c.c., illecita influenza sull'assemblea – art. 2636 c.c., agiotaggio – art. 2637 c.c., ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza – art. 2638 co. 1 e 2 c.c., corruzione tra privati (art. 2635 c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (2635-bis).

2.2 Attività sensibili

Ai fini della commissione dei reati associativi, si individuano le seguenti attività a rischio di commissione:

Bilancio di esercizio comprensivo di Stato Patrimoniale, Rendiconto di Gestione, Rendiconto di Cassa e Relazione sulla Gestione da presentare per l'approvazione al Cda e successivamente all'Assemblea degli Associati Gestione e coordinamento delle attività legate al corretto funzionamento degli Organi Sociali e ai rapporti tra gli stessi. (Organo di Controllo Monocratico composto da Sindaco Revisore Unico)

Bilancio preventivo economico e patrimoniale, a cura del CdA da presentare all'approvazione dell'Assemblea.

Tutto ciò va subordinato alla nostra ridotta struttura sociale che qui di seguito viene rappresentata in pianta organica: Di seguito si indicano schemi e posizioni organizzative:

44

ASSEMBLEA DEI SOCI

SINDACO/REVISORE UNICO

Dott. Michele Pappalardo

Tutti i soci di MdP ETS

Consiglio Direttivo

PRESIDENTE

fr Matteo Lecce

(Rappresentante Legale)

VICE PRESIDENTE

fr Francesco Digiorgio

(Responsabile e Preposto Tecnico
della Somministrazione)

CONSIGLIERE

fr Francesco Bottalico
(Responsabile dell'Area Operativa
e gestione bisogni dell'Utenza)

CUCINA

Felice Silvestri
(Cuoco responsabile della Cucina ed approvvigionamenti)

OPERATORE PER L'EROGAZIONE PASTI

Masciaveo Daniele e Scarcelli Celeste

OPERATORE PROCEDURE IGIENICHE SANITARIE

Pompilio Stella

Tutti i su indicati soggetti ed organi sono da considerarsi "destinatari" del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo contemplato dal D,Lgs 231/2001

45

2.3 Procedure

Oltre al codice etico a cui si devono attenere tutti coloro che sono coinvolti nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, il modello prevede procedure specifiche per l'amministrazione e la contabilità.

- Verifiche periodiche effettuate dal Sindaco/Revisore Unico.
- Procedura amministrativa e dei pagamenti.
- Procedura gestione di cassa.
- Statuto.
- Pubblicazione dei bilanci in "Amministrazione trasparente" con la relazione del Sindaco/Revisore Unico
- Aggiornamento sito "Amministrazione trasparente".
- Procedura di gestione del magazzino e controlli a rotazione/inventario

- Sono inoltre definite istruzioni specifiche per la relazione con l'Organismo di Vigilanza. (Regolamento OdV).

La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni e modulistiche che sono trasmesse dall'Organo di Direzione.

Per il reato di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati, valgono le stesse indicazioni emesse per eliminare il rischio di incorrere nel reato di corruzione nei confronti della Pubblica amministrazione, richiamate nel paragrafo dedicato del presente Modello.

3.1 Reati di falso nummario: art. 25-bis, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09]

46

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

3.2 Attività sensibili

Le attività in cui si può realizzare uno dei reati sopra menzionati sono:

- Gestione denaro contante.
- Gestione cassa.
- Utilizzo delle marche da bollo.

3.3 Procedure

Le metodologie di gestione della cassa e di gestione dei pagamenti sono regolamentate all'interno della "Procedura gestione di cassa".

Per quanto riguarda l'utilizzo di marche da bollo, il valore limitato di quelle utilizzate, fa escludere la possibilità di loro contraffazione.

4.1 **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)**

Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);-Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);-Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);-Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);-Associazione finalizzata al traffico illecito di

sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);-Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo(*) (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

(*) Escluse quelle denominate «da bersaglio da sala», o ad emissione di gas, nonché le armi ad aria compressa o gas compressi, sia lunghe sia corte i cui proiettili erogano un'energia cinetica superiore a 7,5 joule, e gli strumenti lanciarazzi, salvo che si tratti di armi destinate alla pesca ovvero di armi e strumenti per i quali la "Commissione consultiva centrale per il controllo delle armi" escluda, in relazione alle rispettive caratteristiche, l'attitudine a recare offesa alla persona

48

Ricettazione (art. 648 c.p.) Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.);- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Transnazionali

a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.: - Associazione per delinquere (art. 416 c.p.); Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio

1973, n. 43);- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f); - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

4.2 Attività sensibili

Le attività in cui si può realizzare uno dei reati sopra menzionati sono:

49

- Assunzione del personale.
- Rapporti con le Parti terze (fornitori e Utente)
- Gestioni approvvigionamento.
- Gestione pagamenti/incassi.
- Gestione di imposte e tributi.

4.3 Procedure

Per salvaguardarsi dall'incorrere in queste tipologie di reato, l'Ente sottolinea la presenza di contratti o ordini sempre a supporto del pagamento delle prestazioni, la presenza di procedure dedicate come la "Procedura di qualifica del fornitore e acquisti", la "Procedura di gestione del magazzino e controlli a rotazione/inventario", la procedura "Gestione amministrativa e dei pagamenti" e anche l'utilizzo della tracciabilità dei flussi. Per la relazione con il personale è presente lo Statuto, il Regolamento interno e la "Procedura personale".

Nelle procedure citate si specificano le attività e i controlli che devono essere effettuati nella gestione della scelta e della contrattualizzazione con le parti terze e la chiara identificazione di chi detiene i poteri per impegnare l'organizzazione per l'effettuazione di pagamenti.

5.1 Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3]

Il Decreto legislativo 231 del 2001 si limita a richiamare principalmente i reati previsti dal codice penale (art. 270-bis c.p.) e dalle leggi speciali, integrandoli con i possibili delitti diversi da quelli disciplinati al comma 1, ma posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York del 1999, prevedendo un rinvio generale "aperto" a tutte le ipotesi attuali e future di reati terroristici.

50

5.2 Attività sensibili

Ai fini della commissione del reato di creazione di fondi non giustificati per finanziare direttamente o indirettamente associazioni che si propongono il compimento di atti di violenza con finalità terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, si individua come attività solo astrattamente a rischio quella di gestione delle sponsorizzazioni, donazioni e omaggi.

5.3 Procedure

Per tenere sotto controllo questa attività è stata redatta la "Procedura gestione vendite: Formalizzazione applicazione di sconti/convenzioni "istituzionali- Formalizzazione applicazione di sconti "commerciali".

6.1 Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]. / Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs.109/2012, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che ha modificato il Testo Unico Immigrazione. – Art. 22, comma 12 del D.Lgs. n. 268/1998 Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies: D.Lgs. 231/01)]

Quest'area di rischio di reato presupposto prevede la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (Art. 600 c. p.), la prostituzione minorile (Art. 600-bis c. p.), la pornografia minorile (Art. 600-ter c. p.), la detenzione di materiale pornografico (Art. 600-quater), le iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (Art. 600-quinquies c. p.), la tratta di persone (Art. 601 c. p.) e l'acquisto e alienazione di schiavi (Art. 602 c. p.), Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" (Art. 602 c. p.) - adescamento di minorenni – (Art.609-undecies c.p),

L'Art 25 duodecies specifica che: "Il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, e punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato".

Art 12 comma commi 3, 3 bis e 3 ter, 5 del D.Lgs. n. 268/1998 specifica che:

"..Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto di stranieri nel territorio dello Stato ovvero compie altri atti

diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui: a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone; b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita ...". Come reato considerato nell'art 25 terdecies riferito al Razzismo e xenofobia si prende in considerazione l'Art. 604-bis c.p. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

6.2 Attività sensibili

52

Ai fini della commissione del reato in esame con riferimento alla realtà operativa dell'Ente, si individuano le seguenti attività a rischio di commissione di reato:

- Gestione e assunzione del personale
- Rapporto con i fornitori in riferimento alla gestione del personale di questi ultimi
- Gestione internet da parte dei dipendenti

6.3 Procedure

L'Ente si impegna a porre in essere le seguenti condotte:

- attuare la normativa in materia di lavoro, con particolare attenzione al tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e relativa al rispetto dei diritti sindacali o, comunque, di associazione e rappresentanza dei lavoratori;
- astenersi dal compimento di atti che possano in qualche modo integrare o avere attinenza con comportamenti volti allo sfruttamento del lavoro di soggetti socialmente deboli;

- prevedere nel Codice etico principi volti a tutelare l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

È inoltre predisposta apposita “Procedura personale” in cui si descrive la prassi per la selezione dei dipendenti.

Altri dettagli in merito a misure utili alla prevenzione dei reati elencati sono contenuti nello Statuto e nei Regolamenti interni.

7.1 I reati relativi alla sicurezza sul lavoro - Omicidio e lesioni colposi - art. 25 septies Decreto Legislativo 231 del 2001 Reati di 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, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].

53

Con l'introduzione nel Decreto Legislativo 231 del 2001 dell'art. 25 septies, da ultimo modificato dall'art. 300 Decreto legislativo 81 del 2008 e dal Decreto legislativo 106 del 2009, assumono rilevanza i comportamenti colposi tenuti in violazione delle norme di sicurezza ed igiene sul lavoro che abbiano cagionato lesioni colpose gravi o gravissime ovvero la morte di soggetti che prestano la propria attività in via diretta o anche indiretta (ad esempio nel caso di subappalti) in favore dell'Ente.

In tale contesto assume primario rilievo il Testo Unico sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro, ossia il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81, di “Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”. Tale decreto prevede all'art. 30 quanto segue. (Vedere anche quanto modificato dal D.Lgs. 106 del 2009 con particolare riferimento alla gestione delle deleghe).

Il sistema adottato dall'Ente deve contemplare il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi:

- a) ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

7.2 Attività sensibili

Poiché tutte le imprese e tutti gli Enti, indipendentemente dalle dimensioni e numero di dipendenti, soggiacciono alla normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, non sussistono ragioni di escludere, in via di principio, la commissione dei delitti di omicidio e lesioni colpose conseguenti alla violazione della disciplina del Decreto Legislativo 81/2008; gli stessi devono, dunque, considerarsi rilevanti ai fini del presente Modello.

Le attività sensibili per la commissione di questa tipologia di reati sono individuate nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro.

7.3 Procedure

Oltre al codice etico, è presente il Documento di Valutazione dei Rischi (81/2008) aggiornato.

8.1 **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7] e il reato sulla sicurezza cibernetica introdotto dalla Legge 18 novembre 2019 n 133;**

A seguito della ratifica ed esecuzione, da parte dello Stato Italiano, della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, il Legislatore, con Legge 18 marzo 2008, n. 48, ha introdotto nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, l'art. 24 bis sui delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Le fattispecie di reato sono quelle previste dagli articoli 491 bis c.p. "Documenti informatici"; 615 ter c.p. "Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico"; 615 quater c.p. "Detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici o telematici"; 615 quinquies c.p. "Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico"; 617 quater c.p. "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche"; 617 quinquies c.p. "Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche"; 635 bis c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici"; 635 ter c.p. "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità"; 635 quater c.p. "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici"; 635 quinquies

c.p. "Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità"; 640 quinquies c.p. "Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica".

La Legge 18 novembre 2019 n 133 "Legge sulla sicurezza cibernetica" introduce la responsabilità amministrativa specificando che "Chiunque, allo scopo di ostacolare o condizionare l'espletamento dei procedimenti di cui al comma 2, lettera b), o al comma 6, lettera a), o delle attività ispettive e di vigilanza previste dal comma 6, lettera c), fornisce informazioni, dati o elementi di fatto non rispondenti al vero, rilevanti per la predisposizione o l'aggiornamento degli elenchi di cui al comma 2, lettera b), o ai fini delle comunicazioni di cui al comma 6, lettera a), o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza di cui al comma 6), lettera c) od omette di comunicare entro i termini prescritti i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e all'ente, responsabile ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, si applica la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote".

Tale legge ha lo scopo di introdurre un complesso di disposizioni tese ad assicurare un livello elevato di sicurezza delle reti dei sistemi informativi e dei servizi informatici.

8.2 Attività sensibili

Atteso che l'utilizzo dello strumento informatico è da ritenersi imprescindibile nell'ambito di tutti i settori dell'Ente, le attività sensibili di reato sono la gestione dei sistemi informatici interni, l'accesso a sistemi informatici e telematici esterni privati e l'utilizzo della firma digitale.

8.3 Procedure

Oltre al codice etico, il modello prevede procedure specifiche per la sicurezza delle informazioni e tutela dei dati (inclusi quelli sensibili).

In particolare, sono redatti ed aggiornati specifici documenti, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 196/03 come modificato dal D.lgs. 101/2018, recante disposizioni e procedure inerenti le misure di sicurezza da adottare nell'utilizzo dei sistemi informatici e telematici. È presente inoltre una "Procedura di gestione dei documenti, Registri e informative privacy e un Back up fisico e/o in cloud dei dati.

Per quanto riguarda le Firme digitali sono presenti quelle classiche per eventuali delegati, procuratori e Presidente CdA. Occorre ricordare che i controlli per il mantenimento del Bollino etico sociale hanno un particolare con focus anche su privacy e trattamento dei dati.

57

9.1 Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]

I principali reati presupposto sono relativi alla contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 p.c.) e relativi all'introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 p.c.). Sono inoltre considerati i reati di cui all'513 c.p. (turbata libertà dell'industria o del commercio), art. 515 c.p. (frode nell'esercizio del commercio), art. 516 c.p. (vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine), art. 517 c.p. (vendita di prodotti industriali con segni mendaci), art. 517 ter C.p. (fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale), art.

517 quater c.p. (contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari), art. 513 bis (illecita concorrenza con minaccia o violenza) e art. 514 (frodi contro le industrie nazionali).

9.2 Attività sensibili

Data la natura delle attività dell'Ente i processi sensibili sono quelli relativi alla gestione.

9.3 Procedure

Per tenere sotto controllo il processo di gestione è stata redatta e applicata una "Procedure Utenza", è applicato il codice etico dell'Ente; le attività sono sottoposte al controllo periodico del Sindaco/Revisore Unico.

58

10.1 **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]**

I principali reati presupposto rientranti nell'area in materia di violazione del diritto di autore inseriti dal legislatore sono: art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis: messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa; art. 171, l. 633/1941 comma 3: reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione; art. 171-bis l. 633/1941 comma 1: abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di

mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori; art. 171-bis l. 633/1941 comma 2: riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati; art. 171-ter l. 633/1941: abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa; art. 171-septies l. 633/1941: mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione; art. 171-octies l. 633/1941: fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale.

10.2 Attività sensibili

Data la natura delle attività dell'Ente le sole attività sensibili sono quelle relative alla gestione delle licenze software.

10.3 Procedure

Per salvaguardarsi dall'incorrere in queste tipologie di reato, l'Ente segue il Regolamento interno per l'utilizzo degli strumenti elettronici valido ai sensi della normativa europea 679/2016 per fini formativi in materia di protezione dei dati personali e pone particolare attenzione allo stato delle licenze software in uso.

11.1 Delitti in materia ambientale

60

I principali reati presupposto rientranti nell'area tutela ambientale riguardano l'applicazione delle Direttive 2008/99 e 2009/123, che danno seguito all'obbligo imposto dall'Unione europea di incriminare comportamenti fortemente pericolosi per l'ambiente. Il provvedimento entra in vigore il 16 agosto 2011 introducendo l'art. 25-undicies del Decreto legislativo 231 del 2001.

In particolare, sono citati i seguenti reati:

Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c. p); - distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis. c. p); - norme in materia ambientale- Sanzioni penali (art. 137 D.Lgs 152/06); - norme in materia ambientale - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs 152/06); - norme in materia ambientale "Bonifica dei siti (art. 257 D.Lgs 152/06); - norme in materia ambientale "Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs 152/06); - norme in materia ambientale"

Traffico illecito di rifiuti art. 259 D.Lgs 152/06; - norme in materia ambientale - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs 152/06); sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D.Lgs 152/06); - norme in materia ambientale- Sanzioni (art. 279 D.Lgs 152/06); - disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82 e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica", come modificata dalla legge 13 marzo 1993, n. 59) art. 1, comma 1, L. 150/92; - art. 2, commi 1 e 2, L. 150/92;- art. 3 bis L. 150/92; - art. 6, comma 4, L. 150/92; cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (art. 3, comma 6, L. 549/93); - inquinamento doloso (art. 8, commi 1 e 2, D.Lgs. 202/07); - inquinamento colposo (art. 9, commi 1 e 2, D.Lgs. 202/07) - Inquinamento ambientale Codice penale Art. 452 -bis . - Disastro ambientale Codice penale Art. 452 -quater. Delitti colposi contro l'ambiente Codice penale Art. 452 -quinqüies .- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività – Codice penale Art. 452 –sexies- Art. 452 -octies. (Circostanze aggravanti) . –. Codice penale

11.2 Attività sensibili

Con riferimento alle attività dell'Ente ed ai reati presupposto sopra definiti, i processi maggiormente interessati e a rischio sono quelli relativi alla gestione dello stoccaggio e dello smaltimento di rifiuti speciali.

11.3 Procedure

Oltre ad un apposito paragrafo del codice etico, sono presenti contratti e accordi con società per la raccolta e lo smaltimento di rifiuti speciali.

12.1 Reati Tributari

Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (Articolo 2 del D.Lgs. 74), Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, (Articolo 3 del D.Lgs. 74), Dichiarazione infedele (Art. 4 D.Lgs. 74 inserito dal D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020), Omessa dichiarazione (Art. 5 D.Lgs. 74 inserito da D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020), Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, (Articolo 8 del D.Lgs. 74), Occultamento o distruzione di documenti contabili (Articolo 10 del D.Lgs. 74), Indebita compensazione (Articolo 10-quater del D.Lgs. 74 inserito da D.Lgs. 75 del 14 luglio 2020), Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (Articolo 11 del D.Lgs. 74).

62

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, se commessi nell'ambito di sistemi transfrontalieri e al fine di invadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote;
 - b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
 - c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.
2. Se, in seguito alla commis-

sione dei delitti indicati ai commi 1 e 1-bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo. 3. Nei casi previsti dai commi 1, 1-bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).”

12.2 Attività sensibili

Ai fini della commissione dei reati tributari si individuano le seguenti attività a rischio per l'Ente sono la:

- La redazione del bilancio.
- La redazione delle dichiarazioni fiscali.
- L'elaborazione delle scritture contabili.
- Il versamento delle imposte e delle tasse eventuali.
- L'archiviazione dei documenti fiscali.

63

12.3 Procedure

Oltre al Codice Etico a cui si devono attenere coloro che sono coinvolti nella formazione del bilancio o di altri documenti correlati, l'Ente prevede:

- Verifiche periodiche effettuate da Sindaco/Revisore Unico
- Una “Procedura amministrativa e dei pagamenti”.
- Una “Procedura gestione di cassa”.
- Lo Statuto.
- Il Regolamento dell'Ente.
- La pubblicazione dei bilanci in Amministrazione trasparente con la relazione del Sindaco/Revisore Unico
- Una procedura per la gestione della documentazione.

13 Altri reati presupposto

Pur essendo stati considerati nell'analisi del rischio reato, non sono stati considerati applicabili i reati configurati:

nell'art. 25 quater. 1 D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231: mutilazione genitale femminile – art. 583 bis c.p., dato il settore di attività dell'ente in cui tale tipo di reato è di impossibile applicazione.

nell'art 25 quaterdecies, D.lgs. 231/01 Reati connessi a frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" dato che tale tipologia di reato è di impossibile applicazione nella realtà dell'Ente.

nell'art. 25 sexies D. lgs. 8 giugno 2001, n. 231: – Abuso di informazioni privilegiate non essendo una società quotata.

nell'art. 25 sexiesdecies Contrabbando dato il settore di attività dell'ente in cui tale tipo di reato è di impossibile applicazione.

**REGOLAMENTO
ORGANISMO DI VIGILANZA**

Art. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina composizione, funzionamento e procedure dell'Organismo di Vigilanza, strumento essenziale per l'efficace attuazione del modello organizzativo finalizzato alla prevenzione dei reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa dell'Ente (reati presupposto), in applicazione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300".

Il presente documento si applica congiuntamente al Codice Etico e al Codice Disciplinare adottato dall'Ente.

67

Art. 2

Nomina, requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Per la completa adozione ed efficace attuazione del Modello Organizzativo dell'Ente ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. (di seguito "Modello") è istituito un Organismo di Vigilanza in forma monocratica (di seguito "Organismo"). L'Organismo deve possedere una buona conoscenza dell'Ente e delle attività svolte dal medesimo ed essere in grado di supportarlo adeguatamente nelle attività poste a prevenzione dei rischi di reato considerati nel Modello. Deve inoltre possedere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 7 del Decreto 11 settembre 2000, n. 289; non deve aver riportato condanne penali né essere sottoposto a procedimenti penali; non deve essere destinatario di

provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione; non deve aver riportato condanne né essere sottoposto a procedimenti per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni (di seguito "Decreto").

Nei casi in cui le attività di controllo implicino conoscenze specialistiche non in possesso dell'Organismo, è facoltà di quest'ultimo avvalersi di pareri o consulenze utilizzando il budget posto a sua disposizione.

Alle riunioni dell'Organismo possono partecipare come invitati talune figure particolarmente rappresentative in seno all'organigramma dell'Ente, che con il loro apporto possono contribuire a rendere maggiormente incisiva l'azione di vigilanza e controllo attuato dal medesimo Organismo.

68

L'Organismo non deve essere legato in alcun modo, ed a qualsivoglia titolo, all'Ente da vincoli di dipendenza e/o subordinazione, o da vincoli di parentela con il Vertice dello stesso.

Art. 3 **Funzioni e poteri**

L'Organismo è interno ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo sulla base di quanto previsto dal Decreto.

Nello svolgimento delle sue funzioni l'Organismo è chiamato ad assolvere i seguenti compiti:

disciplinare il proprio funzionamento con l'introduzione di un regolamento delle pertinenti attività, che deve prevedere: calendarizzazione delle attività, determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione

dei criteri e delle procedure di analisi, disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture dell'Ente;
vigilare sul funzionamento del Modello, con riferimento alla sua costante adeguatezza relativamente alle prescrizioni di cui al Decreto, evidenziandone la corretta applicazione;
accertare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento contenute nel Codice Etico, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste, rilevando gli eventuali comportamenti difformi che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni, procedendo secondo quanto disposto nel Modello;
svolgere periodica attività di audit e di controllo, di carattere continuativo e a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento dell'Ente o delle tipologie di attività svolte e dei loro punti critici, per verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello.

69

Nello svolgimento di tale attività, l'OdV può:
accedere liberamente presso qualsiasi ufficio e unità organizzativa dell'Ente – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego di accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio Direttivo;
richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, inerenti le attività identificate come sensibili al rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;

sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili, formulando al Consiglio Direttivo le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie;

curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le unità organizzative e verso gli organi sociali; promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del Decreto, degli impatti della normativa sull'attività dell'Ente e sulle norme comportamentali, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, prevedendo altresì dei controlli sulla frequenza;

70

verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del Decreto, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante;

assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni. A tal fine, per maggiore chiarezza, l'OdV predispone un elenco di fatti e condotte che, in ogni caso, vanno ad esso riferite;

fornire a tutti i dipendenti e ai componenti degli organi sociali chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta interpretazione/applicazione del medesimo, degli standard di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico;

formulare e sottoporre all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipen-

denza. Tale previsione di spesa, che dovrà garantire il pieno e corretto svolgimento della propria attività, deve essere approvata dal Consiglio Direttivo. L'Organismo può autonomamente impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, qualora l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare il Consiglio Direttivo dell'Ente nella riunione immediatamente successiva;

segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti disciplinari, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'Ente;

verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto;

nello svolgimento della propria attività, l'OdV può avvalersi del supporto di unità organizzative e strutture interne all'Ente con specifiche competenze nei settori dell'Ente di volta in volta sottoposti a controllo.

L'Organismo, se richiesto e fatte salve le competenze delle singole aree operative e/o dei singoli servizi, può svolgere anche funzioni consultive e propositive affinché l'organizzazione si sviluppi nell'ambito e secondo criteri di efficacia. In tal senso, supportando anche il Vertice dell'Ente, l'Organismo può inoltre assolvere alle seguenti funzioni:

promuovere le iniziative ritenute idonee alla diffusione della conoscenza del Codice Etico e del Codice Disciplinare e a chiarirne il significato e l'applicazione;

promuovere, ove necessario, la revisione sia del Codice Etico e del Codice Disciplinare sia dei protocolli e delle procedure di attuazione;

vigilare sull'osservanza, il rispetto e l'applicazione del Codice Etico e del Codice Disciplinare, e nei casi di inos-

servanza segnalarli alle funzioni aziendali preposte per l'attivazione di eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi di legge e di contratto sul rapporto di lavoro; riportare periodicamente al Consiglio Direttivo sull'attività svolta e sulle problematiche connesse all'attuazione del Modello Organizzativo.

L'Organismo non assume responsabilità decisionali proprie dell'Organo Amministrativo e non si sostituisce in alcun modo agli organi interni investiti di posizioni di garanzia.

Art. 4

Modalità di funzionamento

72

L'Organismo attua il programma previsto nel piano annuale della attività, salvo ricorra la necessità di modificare il programma. In questo caso, l'Organismo informa il Consiglio Direttivo.

È facoltà dell'Organismo convocare, per assistenza e/o consulenza, soggetti dell'organizzazione dell'Ente o consulenti, anche esterni, con esperienza in specifiche aree. Agli invitati è richiesto il rispetto degli obblighi di riservatezza e diligenza previsti per i componenti dell'Organismo.

Art. 5

Risorse finanziarie

1. Al fine di garantirne indipendenza ed autonomia operative, anche di natura finanziaria, all'Organismo può essere attribuito un budget di spesa, su base annua, esclusivamente per l'esercizio delle funzioni di vigilanza di sua pertinenza, in ragione ed in proporzione alle necessità riscontrate.

Art. 6

Flussi informativi

L'Organismo riferisce con cadenza annuale al Consiglio Direttivo per l'esame della relazione annuale.

In via ordinaria l'Organismo si rapporta con il Consiglio Direttivo.

I flussi informativi da e verso l'Organismo sono gestiti attraverso l'account di posta elettronica che l'Ente ha messo a disposizione del medesimo, ed al quale ha accesso esclusivo.

Il Consiglio Direttivo informerà tempestivamente l'Organismo nei seguenti casi:

procedimenti posti in essere dalla Magistratura in relazione ai reati di cui al Decreto;

provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria od autorità ispettive o altre autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini anche nei confronti di ignoti per i reati di cui al Decreto;

accertamenti di irregolarità e/o sanzioni amministrative per violazioni collegate alla sicurezza sul lavoro, ai contratti di lavoro, alla gestione ambientale;

contestazioni relative ai requisiti richiesti da norme, leggi e regolamenti per lo svolgimento delle attività svolte dall'Ente.

Al fine di poter comunicare direttamente con l'Organismo, anche dall'esterno dell'organizzazione, l'indirizzo di posta elettronica di cui al comma 2 è adeguatamente pubblicizzato sul sito internet dell'Ente.

Art. 7

Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono prese in considerazione dall'Organismo solo se:

sono recapitate all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo, disponibile per chiunque sul sito istituzionale dell'Ente;

risultino particolarmente circostanziate in modo tale da fare emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati e definiti, al fine di consentire all'Organismo di svolgere opportuni e compiuti accertamenti.

In assenza di entrambe le condizioni di cui alle lettere a) e b) del precedente comma, le segnalazioni anonime non sono prese in considerazione dall'Organismo.

Art. 8

Verbalizzazione delle sedute dell'Organismo e degli incontri con gli Organi sociali o con la Direzione

Delle riunioni dell'Organismo è redatto un verbale sottoscritto anche dagli Invitati presenti alla riunione.

Tutti i documenti emessi e formali devono essere chiaramente identificati e gestiti in modo controllato. I verbali degli incontri con gli Organi sociali, i verbali di vigilanza datati e sottoscritti, le principali comunicazioni, il Piano delle attività e la Relazione annuale sono raccolti nel Libro delle determinazioni dell'OdV con fogli numerati progressivamente. Il Libro è custodito presso la sede dell'Ente a cura del Referente interno 231 designato.

Art. 9

Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo resta in carica per anni tre ed è rieleggibile. In ogni caso resta in carica fino alla nomina del nuovo Organismo.

Ove emergano cause di incompatibilità di cui al precedente art. 2, comma 5, il Consiglio Direttivo, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare la situazione di incompatibilità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata l'incarico è revocato.

L'incarico di Organismo può essere revocato anche per giustificato motivo. A titolo esemplificativo, si considera giustificato motivo la mancata comunicazione al Consiglio Direttivo del verificarsi di una delle cause di incompatibilità, oppure la reiterata e ingiustificata violazione di uno degli adempimenti di cui al precedente art. 3. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza è destinatario del Codice Disciplinare dell'Ente.

In caso di rinuncia o di sopravvenuta impossibilità a svolgere le funzioni conferite, l'Organismo ne darà tempestiva comunicazione al Consiglio Direttivo il quale provvederà senza indugio ad assumere le decisioni del caso.

75

Art. 10

Obblighi dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve adempiere all'incarico con la diligenza richiesta dalla natura dell'attività esercitata.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntare il suo operato a principi di autonomia ed indipendenza.

Art. 11

Cause di ineleggibilità

1. Non possono essere nominati per la funzione di Organismo di Vigilanza:

coloro che abbiano subito condanne, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, o che comunque si trovino nelle condizioni ostantive previste dal Codice Etico; gli interdetti, gli inabilitati, i falliti o coloro che siano stati condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o anche l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

coloro che abbiano fatto parte della governance di un Ente cui siano stati revocati autorizzazioni e/o accreditamenti, o sospensioni dall'esercizio delle attività per gravi irregolarità negli ultimi 36 mesi.

76

Art. 12

Remunerazione

1. La remunerazione spettante all'Organismo è stabilita all'atto della nomina. All'Organismo spetta, in ogni caso, il rimborso delle spese sostenute per le ragioni d'ufficio.

Art. 13

Relazione annuale e Piano delle attività

L'Organismo di Vigilanza elabora a fine anno una relazione finale della propria attività e fornisce al Consiglio Direttivo un quadro completo delle attività svolte e di quelle in corso di svolgimento.

Entro il 31 dicembre di ogni anno, l'Organismo definisce il piano delle attività per l'anno successivo e lo trasmette al Consiglio Direttivo.

Art. 14

Riservatezza e trattamento delle segnalazioni

L'Organismo è tenuto alla massima riservatezza in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni, in particolare per quanto riguarda le segnalazioni ricevute in ordine a presunte violazioni del Modello e/o del Codice Etico.

In ogni caso, qualsivoglia informazione in possesso dell'Organismo è trattata in conformità con la normativa vigente in materia di tutela della privacy, specificamente, in conformità con il Regolamento UE n. 679/2016.

Nello specifico delle segnalazioni di cui al comma 1 del presente articolo, il trattamento delle medesime rientra nelle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. c) e f) del Regolamento UE n. 679/2016 (Liceità del trattamento).

Ai sensi e per gli effetti della Legge n. 179/2017 in materia di tutela degli autori di segnalazioni, l'Ente adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni che dovessero pervenire attraverso il canale di comunicazione alternativo a quello per comunicare con l'Organismo.

L'inosservanza degli obblighi di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo comporta l'automatica decadenza dalla carica.

Art. 15

Modifiche del regolamento e pubblicità

Il presente regolamento, per presa visione, è sottoposto alla approvazione Consiglio Direttivo, che può chiederne la modifica, a condizione che non comprometta l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo stesso, e potrà essere oggetto di variazioni ed integrazioni con le stesse modalità.

78

Il presente regolamento è disponibile per chiunque con la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Foggia 30 novembre 2022

Approvato dal Consiglio direttivo con delibera n. 7/2022 del 30.11.2022.

CODICE DISCIPLINARE

ai sensi del D.Lgs 231/2001

SOMMARIO

CODICE DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI	83
2. CONDOTTE SANZIONABILI	83
3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO	86
4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI	86
4.1 Principi generali relativi alle sanzioni	88
4.2 Impiegati	89
5. IL RUOLO DEL SINDACO/REVISORE UNICO	91
6. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI	92

1. PRINCIPI GENERALI

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche il "Decreto") stabilisce esplicitamente che l'Ente deve porre in essere un adeguato sistema disciplinare al fine di sanzionare comportamenti non rispondenti alle indicazioni del Codice Etico. Costituisce violazione la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- a) esposizione dell'Ente a rischio di commissione di reati previsti dal Decreto;
- b) non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico. L'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde allo scopo di aumentare le probabilità di efficacia del Codice Etico stesso, fungendo da deterrente per le violazioni;

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

A tal fine la Mensa dei Poveri San Pio da Pietrelcina (di seguito anche l'Ente) prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato stilato pertanto un sistema disciplinare che sanziona tutte le infrazioni sopra indicate, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Per garantire l'efficacia del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Codice Etico, sia immediatamente comunicata al Consiglio Direttivo dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede le sanzioni di seguito descritte,

per essere valido ed efficace, viene affisso all'interno dei locali dell'Ente, affinché sia portato a conoscenza di tutti i destinatari.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è già sanzionata dal Codice Penale e, pertanto, il presente Sistema Disciplinare è da ritenersi autonomo e distinto dal Codice Penale. Dunque le regole e le sanzioni richiamate nel presente Sistema Disciplinare integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari e potranno trovare attuazione a prescindere dall'esito del procedimento iniziato per l'irrogazione di una sanzione penale.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare, inoltre, non precludono la facoltà dei destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione verso il provvedimento disciplinare loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti interni.

84

2. CONDOTTE SANZIONABILI

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- violazioni non connesse alle attività sensibili;
- violazioni connesse alle attività sensibili;
- violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;

- violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo all'Ente.

A titolo esemplificativo, costituiscono condotte sanzionabili:

- la mancata osservanza di procedure prescritte nel Codice Etico;
- l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
- l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
- l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
- il mancato rispetto non giustificato degli obblighi informativi;
- l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
- la violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, delle disposizioni del Codice Etico o, nonché dei principi e delle procedure previste dal Codice Etico;
- l'omessa redazione della documentazione richiesta dal Codice Etico;
- la realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Codice Etico;
- l'adozione di comportamenti che esponcano l'Ente alla comminazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO

Per fatti e atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, titolare del potere sanzionatorio è il Datore di Lavoro, a cui spetta determinare l'entità della sanzione sulla base di quanto stabilito dai rispettivi CCNL.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, il procedimento disciplinare e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri del Datore di Lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

È previsto il necessario coinvolgimento del Sindaco/Revisore Unico nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice Etico, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Codice Etico senza la preventiva comunicazione al Sindaco/Revisore Unico.

86

Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Sindaco/Revisore Unico.

Al Sindaco/Revisore Unico dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il Sistema Disciplinare è soggetto a costante monitoraggio, verifica e valutazione da parte del Sindaco/Revisore Unico e del Datore di Lavoro, con la partecipazione delle funzioni di volta in volta interessate.

4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI

Il Sistema Disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di impiegato in riferimento

a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Codice Etico, o nelle procedure in applicazione del Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare dell'Ente e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il Sistema Disciplinare dell'Ente è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Codice Etico costituisce un complesso di principi e norme a cui il personale dipendente dell'Ente deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Codice Etico e delle procedure di attuazione comporta l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei citati CCNL.

In particolare, in applicazione dei "Criteri di correlazione per le mancanze dei lavoratori e i provvedimenti disciplinari" richiamati dal CCNL, si prevedono le seguenti sanzioni disciplinari.

4.1. Principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alla sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario; tra le quali, è annoverata, a titolo esemplificativo, la comminazione di precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

4.2. Impiegati

Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale è applicabile al dipendente a fronte di:

- lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Etico ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Codice Etico.

Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è applicabile al dipendente a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Codice Etico in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti del Sindaco/Revisore Unico previsti dal Codice Etico;
- in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Multa e sospensione dal servizio

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino ad un massimo di 10 giorni è applicabile al dipendente a fronte di:

- di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Etico ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Codice Etico e in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;
- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il biasimo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione dell'Ente;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza.

90

Licenziamento per giustificato motivo

Il provvedimento del licenziamento per giustificato motivo è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne stabilite dal Codice Etico, anche se sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente e colposamente (solo per la casistica dei reati sulla sicurezza e salute sul lavoro), compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs 231/01.

Licenziamento per giusta causa

Il provvedimento del licenziamento per giusta causa è applicabile al dipendente a fronte di:

- adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle aree sensibili, di un comportamento consapevole in contrasto con le prescrizioni e/o le procedure e/o le norme interne del presente Codice Etico, che, ancorché sia solo suscettibile di configurare uno degli illeciti a cui è applicabile il Decreto, leda l'elemento fiduciario che caratterizza il rapporto di lavoro ovvero risulti talmente grave da non consentirne la prosecuzione, neanche provvisoria.

5. IL RUOLO DEL SINDACO/REVISORE

91

L'Ente è soggetto privo di organo di vigilanza, pertanto le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono affidate al Presidente del Consiglio Direttivo. Quindi, è previsto il necessario coinvolgimento del Sindaco/Revisore Unico nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Codice Etico, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Codice Etico senza la preventiva comunicazione al Sindaco/Revisore Unico. Tale comunicazione diviene superflua allorquando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dal Sindaco/Revisore Unico. Al Sindaco/Revisore Unico dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

6. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI

Nel caso in cui si verificano fatti che possono integrare violazione del Codice Etico da parte di collaboratori o controparti contrattuali, il Sindaco/Revisore Unico informa il Consiglio Direttivo, mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con questi soggetti devono contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate dall'Ente nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Codice Etico e tali da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto.

Pertanto, per i collaboratori esterni, le infrazioni possono comportare la risoluzione contrattuale, anche senza preavviso, del rapporto e, in ogni caso, rimane valido il diritto dell'Ente di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di collaboratori esterni in violazione del Codice Etico.

Approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 7 del 30.11.2022

INDICE

MODELLO ORGANIZZATIVO

INTRODUZIONE

	5
Mission	7
Vision	8
Valori	8

1. IL CODICE ETICO

	10
1.1 Destinatari del Codice Etico	10
1.2 Obblighi dei Destinatari	10
1.3 Valenza del Codice nei confronti di terzi	10
1.4 Valore contrattuale del Codice Etico	13

93

2. PRINCIPI 13

2.1 Risorse Umane ed Etica del Lavoro	13
2.1.1 Criteri generali	13
2.1.2 Selezione del personale	14
2.1.3 Doveri della Associazione e doveri degli operatori	15
2.2 Rispetto della Persona	15
2.3 Molestie e abusi sessuali	16
2.4 Sostenibilità	17
2.5 Conflitto di interessi	17
2.6 Imparzialità	18
2.7 Riservatezza e Tutela della Privacy	19
2.8 Responsabilità individuale	20

2.9	Trasparenza della contabilità	20
2.10	Salute e Sicurezza sul Lavoro	22
2.11	Tutela dell'ambiente	22
3.	GESTIONE DEI RAPPORTI VERSO L'ESTERNO	23
3.1	Relazioni con i consulenti esterni	23
3.2	Relazioni con i partner	23
3.3	Rapporti con la pubblica amministrazione	24
3.4	Rapporti con gli enti finanziatori	25
3.5	Rapporti con i fornitori	25
3.6	Rapporti con i soggetti di vigilanza e di controllo	26
3.7	Rapporti con i mezzi di informazione	26
4.	NORME COMPORTAMENTALI	27
4.1	Comportamenti che possono ledere la buona reputazione della Associazione	27
4.2	Rapporti con l'Autorità Giudiziaria	28
4.3	Utilizzo dei beni dell'organizzazione o dei progetti	29
4.4	Omaggi e liberalità	29
4.5	Riciclaggio	30
5.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	30
5.1	Controllo	30
5.2	Diffusione e formazione	31
5.3	Violazioni del Codice	31
5.4.	Trattamento dei dati	32
5.5.	Approvazione e revisioni	32

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. INTRODUZIONE	39
1.1 Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.) (articoli 24 e 25) Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231	39
1.2 Attività sensibili	40
1.3 Procedure	42
2.1 I reati societari - art. 25 ter, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.lgs. 11 aprile 2002 n. 61, art. 3]	43
2.2 Attività sensibili	44
2.3 Procedure	45
3.1 Reati di falso nummario: art. 25-bis, Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001; modificato dalla legge n. 99 del 23/07/09].	46
3.2 Attività sensibili	47

3.3	Procedure	47
4.1	Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 15 luglio 2009, n. 94, art. 2, co. 29] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3].- Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)	47
4.2	Attività sensibili	49
4.3	Procedure	49
5.1	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 14 gennaio 2003 n. 7, art. 3]	50
5.2	Attività sensibili	50
5.3	Procedure	50
6.1	Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5]. / Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dal D.lgs.109/2012, entrato in vigore il 9 agosto 2012, che ha modificato il Testo Unico Immigrazione. – Art. 22, comma 12 del D.lgs. n. 268/1998 Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies: D.lgs. 231/01)	51
6.2	Attività sensibili	52
6.3	Procedure	52

7.1	I reati relativi alla sicurezza sul lavoro - Omicidio e lesioni colpose - art. 25 septies Decreto Legislativo 231 del 2001 Reati di 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, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9]	53
7.2	Attività sensibili	54
7.3	Procedure	55
8.1	Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla L. 18 marzo 2008 n. 48, art. 7] e il reato sulla sicurezza cibernetica introdotto dalla Legge 18 novembre 2019 n 133;	55
8.2	Attività sensibili	56
8.3	Procedure	57
9.1	Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]	57
9.2	Attività sensibili	58
9.3	Procedure	58
10.1	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01) [Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09]	58
10.2	Attività sensibili	56
10.3	Procedure	56
11.1	Delitti in materia ambientale	56
11.2	Attività sensibili	57
11.3	Procedure	58

12.1	Reati Tributari.	58
12.2	Attività sensibili	59
12.3	Procedure	59
13.	Altri reati presupposto	59

REGOLAMENTO ORGANISMO DI VIGILANZA

Art. 1

Oggetto	67
---------	----

98

Art. 2

Nomina, requisiti e composizione dell'Organismo di Vigilanza	67
--	----

Art. 3

Funzioni e poteri	68
-------------------	----

Art. 4

Modalità di funzionamento	72
---------------------------	----

Art. 5

Risorse finanziarie	72
---------------------	----

Art. 6

Flussi informativi	73
--------------------	----

Art. 7

Segnalazioni anonime	74
----------------------	----

Art. 8	
Verbalizzazione delle sedute dell'Organismo e degli incontri con gli Organi sociali o con la Direzione	74
Art. 9	
Durata in carica, sostituzione e revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza	75
Art. 10	
Obblighi dell'Organismo di Vigilanza	75
Art. 11	
Cause di ineleggibilità	76
Art. 12	
Remunerazione	76
Art. 13	
Relazione annuale e Piano delle attività	77
Art. 14	
Riservatezza e trattamento delle segnalazioni	77
Art. 15	
Modifiche del regolamento e pubblicità	78

CODICE DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI	77
2. CONDOTTE SANZIONABILI	78
3. IL TITOLARE DEL POTERE SANZIONATORIO	80
4. MISURE DISCIPLINARI PER LAVORATORI DIPENDENTI	80
4.1 Principi generali relativi alle sanzioni	82
4.2 Impiegati	83
5. IL RUOLO DEL SINDACO/REVISORE UNICO	85
6. SANZIONI PER COLLABORATORI ESTERNI	86

Finito di stampare
nel mese di giugno 2023
dalla AGO srl - Foggia