

Fondazione Stefania Onlus

Codice 231

Codice etico e di comportamento

Il presente Codice 231, approvato dal Consiglio della Fondazione Stefania il 15/11/2019, costituisce parte integrante del Modello organizzativo, risponde alle disposizioni del decreto legislativo 231/2001.

1. Destinatari	3
2. Finalità	3
3. Ambito di applicazione del Codice 231	3
4. Riferimenti normativi	3
5. Finalità e impatto sociale	3
6. Valori e principi	4
6.1. Solidarietà	4
6.2. Promozione e inclusione delle persone	4
6.3. Cura e qualità dei servizi offerti	4
6.4. Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza	4
6.5. Responsabilità nella comunità	5
6.6. Rispetto e tutela dell'ambiente	5
6.7. Collaborazione fra Enti del Terzo Settore	5
6.8. Trasparenza e legalità	5
7. Norme di comportamento generali	5
7.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche	5
7.2. Contrasto alla corruzione	6
7.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali	6
7.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali	6
7.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti	7
7.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio	7

7.7. Rispetto e tutela degli utenti	7
7.8. Correttezza nei rapporti di lavoro	8
7.9. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro	8
7.10. Contrasto ai reati ambientali	8
7.11. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza	9
7.12. Correttezza nelle attività svolte all'estero	9
7.13. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali	9
8. Norme di comportamento specifiche	10
8.1. Impegni del personale della Associazione e della Fondazione Stefania	10
8.2. Tutela del patrimonio della Fondazione	10
9. Organo di governo della Fondazione	10
10. Sistemi di controllo interni	11
11. Organismo di vigilanza	11
12. Sistema disciplinare e sanzionatorio	11
12.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	11
12.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni	12
12.3. Vincoli disciplinari	12
12.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo	12
12.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili	12
12.6. Sanzioni verso i dipendenti	13
12.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti	13
12.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner	13
12.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza	13
12.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate	14
12.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate	14
12.12. Violazione del Codice etico	14
13. Diffusione del Codice 231	14
14. Approvazione del Codice 231	14
14. Riferimenti per le segnalazioni	15

1. Destinatari

Il presente Codice 231 impegna la Fondazione, gli amministratori, i dipendenti, i tirocinanti, i volontari, i collaboratori, i fornitori, i partner commerciali ad agire responsabilmente, con correttezza, trasparenza e legalità.

2. Finalità

Il presente Codice 231:

- indirizza l'azione della Fondazione ed esplicita le linee che ne guidano le scelte;
- informa sui reati che possono interessare le attività della fondazione;
- fornisce indicazioni per evitare comportamenti illeciti;
- stabilisce e promuove i comportamenti corretti da tenere;
- fornisce indicazioni su come e a chi segnalare situazioni confuse, rischiose o dannose per le persone o per la fondazione.

3. Ambito di applicazione del Codice 231

Il presente Codice 231 si applica a tutti gli aspetti che interessano la vita, le scelte, le attività e le collaborazioni della fondazione.

4. Riferimenti normativi

Il presente Codice 231 in particolare rispetta:

- le disposizioni degli articoli 6 e 7 del decreto legislativo 231/2001;
- l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- le linee guida ANAC 32/2016 (punto 12.3) che condizionano l'affidamento dei servizi a enti nonprofit e cooperative al rispetto delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 231/2001;
- Dgr 12620 del 7/4/2003 Definizione della nuova Unità di Offerta RSD
- Dgr X/2569 del 31/10/2014 Nuovi requisiti di accreditamento per le Unità di offerta Socio-Sanitarie
- L.r. 3 del 12/3/2008
- L.r. 23 dell'11/8/2015
- Dgr 7437 del 13/6/2008
- Dgr 20763 del 16/2/2005
- Decreto 1254 del 15/2/2010

5. Finalità e impatto sociale

Finalità e azioni della Fondazione scaturiscono dall'esperienza della Associazione Stefania che dal 1971 partecipa alla costruzione di una società solidale ed inclusiva, dove la diversità è risorsa e l'intera comunità risponde ai bisogni delle persone fragili.

Coerentemente con questi valori credono nel dovere di essere cittadini attivi, secondo le possibilità di ognuno.

Insieme, Associazione e Fondazione Stefania offrono percorsi di sviluppo, crescita e benessere

nel rispetto delle aspirazioni e dei bisogni delle persone con disabilità cercando di realizzare una reale inclusione sociale.

6. Valori e principi

6.1. Solidarietà

La Fondazione ispira le proprie scelte e i propri comportamenti alla [Carta dei Valori della Associazione e Fondazione Stefania](#):

6.2. Promozione e inclusione delle persone

La Fondazione:

- riconosce il valore della persona, ne rispetta i diritti, promuove le pari opportunità di genere, sociali, generazionali, culturali;
- contrasta ogni discriminazione basata su provenienza, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, identità sessuale e di genere, età, salute, fragilità fisica o economica;
- salvaguarda le persone da condizionamenti, disagi, pregiudizi, isolamenti o esclusioni;
- riconosce e valorizza le differenze culturali.

6.3. Cura e qualità dei servizi offerti

La Fondazione:

- pone al centro della propria azione i fruitori dei servizi, ne promuove la salute e il benessere;
- si impegna ad offrire servizi di qualità, rispettosi degli accordi contrattuali con committenti e clienti;
- considera le esigenze dei fruitori dei servizi, personalizza gli interventi, rileva la soddisfazione.

Il personale che opera nei servizi gestiti o promossi dalla Fondazione:

- lavora con cura e professionalità;
- rispetta la personalità, l'individualità e la dignità di ogni persona che accede ai servizi;
- tutela la privacy e la riservatezza di chi fruisce dei servizi e di chi li realizza.

6.4. Lavoro, valorizzazione professionale e tutela della salute e sicurezza

La Fondazione:

- assicura i diritti dei lavoratori, il rispetto del contratto collettivo nazionale adottato;
- promuove le pari opportunità e la conciliazione tra tempi personali e tempi di lavoro;
- valorizza e qualifica i lavoratori attraverso l'informazione, la formazione e l'aggiornamento;
- promuove la prevenzione e la tutela della salute e della sicurezza al lavoro implementando un efficace sistema di gestione.

6.5. Responsabilità nella comunità

Nei contesti sociali in cui opera, la Fondazione collabora con organizzazioni di volontariato, istituzioni e cittadini attivi per valorizzare le potenzialità dei territori e favorire comunità aperte e accoglienti, inclusive e solidali, impegnate a promuovere il bene comune.

6.6. Rispetto e tutela dell'ambiente

La Fondazione si impegna a rispettare e a tutelare l'ambiente con scelte e comportamenti consapevoli, migliorando l'utilizzo delle risorse e riducendo l'inquinamento, contenendo la produzione e curando lo smaltimento dei rifiuti.

6.7. Collaborazione fra Enti del Terzo Settore

La Fondazione si impegna a collaborare in modo propositivo, con correttezza e nel rispetto delle normative con altri Enti del Terzo Settore e con i partner nell'ambito di progetti e di accordi.

6.8. Trasparenza e legalità

La Fondazione si impegna a:

- rispettare le leggi e a promuovere la legalità nel mercato;
- ricercare rapporti trasparenti e costruttivi con committenti e clienti;
- sviluppare collaborazioni evolutive con alleati e fornitori;
- agire con correttezza nei confronti dei concorrenti.

7. Norme di comportamento generali

I comportamenti promossi e le condotte vietate mirano a contrastare illeciti e reati richiamati dal decreto legislativo 231/2001 e valutati pertinenti nell'ambito delle attività della fondazione.

7.1. Correttezza nell'uso di risorse pubbliche¹

La Fondazione si impegna a:

- formalizzare accordi e contratti con committenti e clienti;
- dotarsi di sistemi di gestione e competenze professionali per operare secondo gli accordi sottoscritti;
- garantire che dirigenti, responsabili e coordinatori conoscano le disposizioni dei progetti di servizio;
- utilizzare risorse pubbliche per realizzare quanto previsto i, rispettando regole e vincoli concordati;
- assicurare la correttezza dell'attività amministrativa;
- rendicontare le risorse pubbliche in modo scrupoloso e fornire documentazioni veritiere.

¹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24 del d.lgs. 231/2001: *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.*

7.2. Contrasto alla corruzione²

Nei rapporti con soggetti pubblici e privati la Fondazione contrasta ogni forma di favore o corruzione.

I vertici della fondazione definiscono accordi nel rispetto delle deleghe ricevute e dei contratti sottoscritti.

La fondazione:

- assume con l'obiettivo di acquisire professionalità coerenti con la realizzazione dei servizi;
- assegna consulenze con l'obiettivo di ottenere servizi necessari;
- nei rapporti con fornitori ricerca condizioni favorevoli ma corrette;
- vieta assunzioni, consulenze o acquisti di favore, e contrasta ogni forma di clientelismo, nepotismo o favoritismo;
- vieta di accettare mance, di fare o ricevere omaggi o regali, offerte di denaro;
- accetta donazioni secondo le procedure di rendiconto interne.
- consente atti di cortesia di modesto valore, tali da non compromettere autonomia e imparzialità nelle relazioni con i propri interlocutori.

La fondazione assicura al proprio personale che opera in qualità di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, la formazione, le indicazioni operative e i supporti giuridici necessari.

La fondazione esige che amministratori, componenti di organi di controllo o vigilanza, figure con incarichi di responsabilità gestionale, amministrativa o operativa, comunichino tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interesse reale o potenziale.

7.3. Correttezza nell'uso di strumenti informatici, reti e servizi digitali³

La fondazione:

- utilizza gli strumenti informatici, le reti e i servizi digitali propri, di terzi o pubblici nel rispetto delle finalità e delle funzionalità specifiche;
- cura la conservazione e la protezione dei dati personali e gestionali, anche avvalendosi del modello gestionale per assicurare la tutela e la protezione dei dati⁴;
- si dota di sistemi di tracciamento e di backup storico e incrementale;
- diffonde competenze e consapevolezza nell'uso degli strumenti informatici e digitali.

7.4. Rifiuto di ogni coinvolgimento in attività illegali⁵

La fondazione:

- sviluppa collaborazioni con organizzazioni pubbliche, private e del privato sociale, nel rispetto delle norme.
- non instaura rapporti con soggetti e imprese coinvolte in attività illegali;
- non agevola o finanzia alcuna attività illegale;
- previene il coinvolgimento attività criminalità organizzata, in attività eversive o di terrorismo.

² Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25 del d.lgs. 231/2001: *Concussione, induzione indebita a dare e promettere utilità e corruzione*.

³ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 24-bis del d.lgs. 231/2001. *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*.

⁴ Queste disposizioni contribuiscono a rispettare quanto previsto dal GDPR (General Data Protection Regulation, Regolamento UE 679/2016).

⁵ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dagli art. 24-ter del d.lgs. 231/2001. *Delitti di criminalità organizzata; art. 25-quater. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali*;

7.5. Trasparenza e correttezza nelle collaborazioni commerciali e verso i concorrenti⁶

La fondazione si impegna a:

- tracciare le transazioni economiche;
- controllare i pagamenti in contanti e - nel rispetto delle esigenze degli utenti - a ridurli progressivamente;
- diffondere sistemi di pagamento digitale;

La fondazione:

- utilizza propri marchi e segni di riconoscimento secondo disposizioni interne;
- utilizza marchi e segni di riconoscimento di terzi solo se autorizzata e nel rispetto dei vincoli definiti dai proprietari di tali marchi o segni di riconoscimento.

Nella produzione, lavorazione, commercializzazione e somministrazione di prodotti alimentari la fondazione adotta misure che assicurino la qualità e la tracciabilità dei prodotti.

7.6. Trasparenza e correttezza nel governo, nella gestione e nella redazione del bilancio⁷

La fondazione:

- individua modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma c, del decreto legislativo 231/2001;
- si dota di figure competenti e di strumenti informatici idonei ad assicurare la correttezza gestionale e amministrativa delle attività e delle risorse;
- redige le scritture contabili in modo accurato, completo e aggiornato, affinché forniscano una rappresentazione veritiera e trasparente della situazione patrimoniale e delle attività economiche, finanziarie e gestionali;
- redige bilanci veritieri e corrispondenti alla realtà della gestione e dei risultati economici.
- vieta la costituzione di qualsiasi fondo nero e la costituzione di riserve economiche occulte.
- traccia le scelte relative al governo e alla gestione, affinché siano verificabili motivazioni e risorse e identificabili i soggetti che hanno deciso, autorizzato, eseguito, registrato e verificato tali azioni.
- agevola l'attività dei soggetti deputati a svolgere controlli e verifiche;

Lo statuto e il regolamento della Fondazione sono pubblicati sul sito.

7.7. Rispetto e tutela degli utenti⁸

La Fondazione:

- ascolta e riconosce le esigenze degli utenti e garantisce un trattamento rispettoso;
- promuove l'autonomia personale nelle scelte e contrasta illeciti condizionamenti;
- valorizza l'autonomia e le abilità individuali, rigetta condotte lesive dell'integrità personale;

⁶ Queste disposizioni contrastano il rischio di commettere i reati contemplati dagli art. 25-bis. *Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*; art. 25-bis.1 *Delitti contro l'industria e il commercio*; art. 25-novies *Delitti in materia di violazione del diritto d'autore*.

⁷ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dagli art. 25-ter. *Reati societari*; art. 25-octies. *Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio*.

⁸ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dagli art.25-quater.1. *Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*; art. 25-quinquies. *Delitti contro la personalità individuale*; art. 25-terdecies - *Razzismo e xenofobia*.

- tutela e rispetta l'intimità e il pudore di ogni utente e vieta ogni forma di contenzione (mediante strumenti, segregazione spaziale, farmacologica, psicologica): protezioni mediante ausili posturali sono consentite solo su prescrizione medica, nei modi e nei tempi prescritti.

7.8. Correttezza nei rapporti di lavoro⁹

La Fondazione:

- garantisce la correttezza dei rapporti di lavoro e il rispetto del contratto collettivo nazionale;
- non consente alcuna forma di lavoro irregolare;
- formalizza l'assunzione dei lavoratori o il conferimento di incarichi di collaborazione mediante la sottoscrizione di contratti;
- fornisce indicazioni su compiti e attività da svolgere nel rispetto delle normative attinenti il campo di attività;
- attribuisce formali incarichi di responsabilità e coordinamento.

7.9. Tutela della salute e della sicurezza al lavoro¹⁰

La Fondazione:

- promuove condizioni di lavoro che tutelino la salute e sicurezza dei lavoratori e degli utenti;
- promuove la responsabilità individuale e organizzativa per la prevenzione e della sicurezza al lavoro;
- adotta e implementa un sistema di gestione per la sicurezza;
- informa, forma e addestra i lavoratori ed esige la loro partecipazione proattiva;
- implementa un sistema segnalazioni e analisi di errori, mancati incidenti o infortuni per prevenire i rischi e migliorare l'efficacia del sistema di gestione per la salute e sicurezza,
- valuta segnalazioni, reclami, non conformità per apprendere e migliorare la prevenzione, la sicurezza e la qualità dei servizi.
- esige dai lavoratori e dagli altri soggetti interessati il rispetto delle disposizioni riferite alla salute e sicurezza.

Nell'ambito di collaborazioni con soggetti terzi la fondazione valuta i rischi interferenti e adotta le necessarie misure.

7.10. Contrasto ai reati ambientali¹¹

Nell'ambito della propria attività, la fondazione pone attenzione al tema della tutela e della salvaguardia dell'ambiente. Si impegna a contribuire allo sviluppo sostenibile, anche attraverso il costante monitoraggio dei processi di lavoro e l'individuazione di soluzioni operative che comportino il minore impatto ambientale possibile.

Tutte le attività svolte dalla fondazione devono essere svolte in modo conforme a quanto previsto dalle norme in materia ambientale. La fondazione pone particolare attenzione alla raccolta differenziata dei rifiuti e alle attività da porre in essere affinché essi siano avviati ad un corretto ed efficace smaltimento.

⁹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*.

¹⁰ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-septies. 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*.

¹¹ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'*art. 25-undecies. Reati ambientali*.

La Fondazione nell'ambito dei propri processi di produzione che possano avere o provocare impatti ambientali (come definiti delle normative) si impegna ad effettuare rilievi e analisi richieste, a porre in atto azioni di gestione e controllo sulle attività, sulle emissioni e sui rifiuti prodotti.

7.11. Correttezza nei rapporti con le autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza¹²

La fondazione vieta agli amministratori, responsabili, dipendenti o collaboratori qualsiasi comportamento che possa indurre le persone chiamate dall'autorità giudiziaria, o da altre autorità di controllo e vigilanza, a non fornire le dichiarazioni richieste o a fornire dichiarazioni false.

7.12. Correttezza nelle attività svolte all'estero¹³

La Fondazione opera nel rispetto delle leggi in tutte le attività che si svolgono all'estero o che prevedano collaborazioni e rapporti economici con organizzazioni che operano all'estero (ad esempio progetti europei, acquisto di prodotti, realizzazione di attività all'estero).

7.13. Correttezza negli adempimenti tributari e fiscali¹⁴

La Fondazione opera nel rispetto delle leggi e con correttezza nell'ambito degli adempimenti fiscali e tributari. Vieta in ogni caso l'alterazione dei documenti attestanti operazioni economiche e finanziarie.

¹² Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 25-decies. *Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.*

¹³ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dalla *legge 146/2006. Reati transnazionali* che costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale.

¹⁴ Queste disposizioni contrastano in particolare il rischio di commettere i reati contemplati dall'art. 39 del *decreto legge 124/2019, recepito dall'articolo 25-quinquiesdecies del d.lgs. 231/2001* che identifica lo specifico reato-presupposto di falsa fatturazione.

8. Norme di comportamento specifiche

8.1. Impegni del personale della Associazione e della Fondazione Stefania

Ai lavoratori è chiesto di salvaguardare l'immagine e la reputazione delle organizzazioni impegnandosi a:

1. lavorare con professionalità e qualità;
2. agire con riservatezza e non divulgare dati sensibili;
3. non diffondere false notizie e non parlare male della Associazione e della Fondazione;
4. rispettare e tutelare la struttura, le attrezzature, i materiali e gli strumenti assegnati;
5. rispettare scrupolosamente le norme di sicurezza sia all'interno che all'esterno delle strutture nel corso di attività rivolte alle persone che accedono ai servizi o che partecipano alle attività promosse dalle organizzazioni;
6. informare immediatamente la direzione (o il coordinatore di servizio) di eventuali rischi, mancati incidenti, guasti, danni.

8.2. Tutela del patrimonio della Fondazione

I destinatari del presente Codice 231 sono chiamati a rispettare, tutelare e valorizzare il patrimonio della Fondazione, nell'ambito delle attività che essi svolgono per suo conto o a suo favore, utilizzandoli con responsabilità, in linea con le finalità d'uso e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare gli amministratori, i responsabili, i dipendenti e i collaboratori della Fondazione sono tenuti:

- a operare nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, per prevenire possibili danni a persone, cose, o all'ambiente;
- a utilizzare i beni di proprietà della Fondazione, di qualsiasi tipo e valore, esclusivamente per scopi connessi all'esercizio dell'attività lavorativa (salvo diversa autorizzazione);
- a operare per ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni, agli strumenti e alle risorse presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

La Fondazione vieta, salvo quando previsto da specifiche disposizioni regolamentari o da accordi formalizzati, l'utilizzo di beni o strumenti da parte di terzi o la cessione a terzi, anche temporaneamente.

9. Organo di governo della Fondazione

L'organo di governo è eletto democraticamente dalla Assemblea della Associazione Stefania OdV. Le candidature sono libere, possono candidarsi i soci della Associazione Stefania accolti nella compagine sociale da almeno tre mesi e in regola con i versamenti delle quote sociali. Entro la data di scadenza dell'organo di governo la Fondazione richiede la disponibilità ai soci della

Associazione Stefania e raccoglie le candidature che saranno presentate in assemblea. La Fondazione rende disponibili le informazioni relative all'organo di governo nella sezione "Trasparenza amministrativa" del sito

10. Sistemi di controllo interni

Le verifiche interne, condotte nell'ambito degli adempimenti che Fondazione attua o in forma di attività di audit e vigilanza a cura del referente interno per la 231 e dell'organismo di vigilanza, costituiscono momenti di monitoraggio e controllo della correttezza delle attività svolte dalla fondazione e mettono a disposizione elementi di valutazione, riesame e apprendimento in vista del miglioramento operativo, gestionale e di governo della fondazione.

11. Organismo di vigilanza

L'organismo di vigilanza ha il compito di:

- vigilare sul rispetto del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento 231 da parte dei destinatari, promuovendone il miglioramento continuo attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi;
- esaminare l'efficacia ed efficienza del Modello e del Codice etico e di comportamento 231 in relazione alla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati nel contesto delle attività della Fondazione;
- ricevere e analizzare le segnalazioni di violazione del Codice etico prevedendo l'attivazione di un canale dedicato, la conservazione delle informazioni in apposito archivio, assicurando la riservatezza del segnalante;
- divulgare la conoscenza del Modello nei confronti dei destinatari e promuovere la formazione;
- aggiornare il Modello Organizzativo rispetto alla sua capacità nel prevenire i reati e in relazione ai cambiamenti normativi e organizzativi;
- rendicontare le attività di vigilanza, verifica, aggiornamento e comunicazione del Modello e del Codice etico e di comportamento;

Al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'organismo di vigilanza si rapporta direttamente e formalmente con l'organo di governo della Fondazione, riferisce allo stesso tramite relazione trasmessa per conoscenza anche al Revisore e provvede a definire un proprio Regolamento operativo. I componenti dell'organismo di vigilanza devono garantire la riservatezza delle informazioni di cui vengono in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge.

12. Sistema disciplinare e sanzionatorio

12.1. Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Gli articoli 6, secondo comma, lettera e, e 7, quarto comma, lettera b del decreto legislativo 231/2001 richiedono l'introduzione di un sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

- garantire la piena attuazione del Modello 231 adottato;
- scoraggiare violazioni del Modello 231;
- promuovere il rispetto delle indicazioni stabilite dal Codice 231;
- favorire l'azione di controllo dell'organismo di vigilanza.

Il sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa della fondazione in misura della sua effettiva deterrenza. La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001. Conseguentemente l'applicazione delle sanzioni ha luogo anche se il destinatario viola le regole stabilite dal Codice etico e dei comportamenti o le procedure previste dal Modello 231, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal decreto legislativo 231/2001.

12.2. Criteri per l'applicazione delle sanzioni

Il sistema sanzionatorio viene applicato in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori. Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto del Codice etico e di comportamento.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono adottate dal CdA considerando:

- ruolo, mansioni, responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione;
- intenzionalità nell'operare;
- consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
- livello di negligenza;
- livello di imprudenza;
- livello di imperizia;
- reiterazione del mancato rispetto delle disposizioni stabilite dal Codice etico e di comportamento;
- il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

12.3. Vincoli disciplinari

Gli amministratori e i dipendenti della fondazione devono conoscere e rispettare le indicazioni contenute nel presente Codice etico e di comportamento 231.

12.4. Sanzioni verso amministratori e componenti di organi di controllo

In caso di violazione delle indicazioni del Modello 231 e del Codice etico e di comportamento da parte di componenti degli organi di governo e di controllo, il CdA assume le iniziative opportune, in coerenza con la gravità della violazione e nel rispetto delle normative vigenti e dello Statuto della fondazione. Nel caso in cui il presidente sia coinvolto nella violazione, il diritto di convocare il Consiglio di Amministrazione è del vice presidente, se anche questi risultasse coinvolto nella violazione, il compito spetta al membro più anziano del Consiglio di Amministrazione.

12.5. Sanzioni verso dirigenti o figure responsabili

Le figure alle quali vengano assegnate responsabilità di direzione e di coordinamento nell'ambito delle attività organizzative sono tenute a conoscere le disposizioni contenute nel Modello 231.

Per le figure che abbiano incarichi di responsabilità costituisce comportamento contrario ai doveri attesi (illecito disciplinare):

- la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231;
- il mancato controllo di adempimenti assegnati a sottoposti, in relazione a disposizioni del Sistema di prevenzione e protezione della fondazione;
- comportamenti non conformi all'incarico o al ruolo ricoperto;
- il mancato rispetto degli obblighi di informazione verso l'organismo di vigilanza.

Per violazioni da parte di figure con ruoli di responsabilità apicale (dirigenti, responsabili) le sanzioni applicabili sono le stesse previste per i dipendenti (dettagliate nel paragrafo dedicato). Dal punto di vista delle modalità procedurali, si rimanda a quanto previsto dall'art. 7 dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dalla normativa contrattuale adottata dalla fondazione. Inoltre il CdA valuterà l'opportunità di ritirare ad amministratori, dirigenti e responsabili che abbiano subito provvedimenti disciplinari, le deleghe conferite.

12.6. Sanzioni verso i dipendenti

Le violazioni da parte dei lavoratori delle disposizioni del Codice etico e di comportamento 231 e del Contratto collettivo nazionale costituiscono illeciti disciplinari che verranno sanzionati in conformità all'art. 7 della legge 300/1970 - Statuto dei lavoratori e secondo quanto stabilito dal Contratto collettivo di lavoro applicato (UNEBA).

12.7. Sanzioni verso volontari e tirocinanti

In caso di violazione delle indicazioni del Codice 231 da parte di volontari, tirocinanti, giovani in servizio civile operanti in attività o servizi della fondazione, le sanzioni applicabili - una volta formalizzata una specifica contestazione, esperiti gli approfondimenti e sentite le persone a cui è stata rivolta la contestazione - a seconda della gravità della violazione sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- risoluzione della collaborazione in essere con la fondazione.

12.8. Sanzioni verso collaboratori, consulenti, fornitori, partner

La violazione delle disposizioni del Codice etico e di comportamento da parte:

- di collaboratori a diverso titolo;
- di soggetti che collaborano professionalmente con la fondazione;
- di fornitori di beni o servizi;
- di partner commerciali nella realizzazione di progetti, iniziative o servizi;

è sanzionata secondo le clausole contrattuali inserite nei contratti sottoscritti, e può comportare, a seconda del livello di gravità della violazione:

- la revisione del rapporto contrattuale;
- l'applicazione di eventuali penali;
- la risoluzione del contratto.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tali violazioni derivino danni alla fondazione.

Ogni violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, è comunicata al CdA e all'organismo di vigilanza affinché venga valutata la gravità e presi gli opportuni provvedimenti.

Nella predisposizione e nell'aggiornamento delle lettere di incarico e dei contratti vengono inserite clausole idonee all'osservanza delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamento. L'organismo di vigilanza verifica che la modulistica contrattuale predisposta dalla fondazione riporti tali clausole e che esse vengano rispettate.

12.9. Sanzioni verso i membri dell'organismo di vigilanza

In caso di violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice etico e di comportamenti da parte dei componenti dell'organismo di vigilanza, viene informato il presidente

della fondazione, che chiede al CdA di svolgere le necessarie verifiche e di adottare i provvedimenti opportuni a tutela della fondazione.

12.10. Sanzioni verso chi ostacola o non tutela le segnalazioni interne riservate

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolo 6, comma 2 bis, ter e quater, il CdA, secondo le modalità previste dall'articolo 7 della legge 300/1970, sanziona con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento, chiunque - in ruoli di responsabilità o in ruoli operativi - ostacoli la possibilità di effettuare segnalazioni, non rispetti la riservatezza dell'identità del segnalante, metta in atto comportamenti ritorsivi o discriminatori (quali mutamento di mansioni, demansionamento o licenziamento) verso il segnalante o non lo tuteli da ritorsioni discriminatorie.

12.11. Sanzioni verso chi effettua segnalazioni interne infondate

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2 bis, lettera e del decreto legislativo 231/2001, il CdA sanziona chiunque effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate con misure che vanno dalla sospensione al licenziamento in ragione della gravità del comportamento.

12.12. Violazione del Codice etico

Il CdA contesta formalmente le violazioni al Codice 231 alla persona interessata che a sua volta può presentare le proprie osservazioni entro cinque giorni. Sulla scorta degli elementi raccolti il CdA delibera le eventuali sanzioni.

13. Diffusione del Codice 231

La fondazione si impegna a diffondere il Codice etico i/le componenti dell'organo di governo e i/le dirigenti, verso chi fruisce dei servizi, i/le dipendenti, i committenti e i clienti, le figure che operano a titolo volontario e svolgono tirocinanti sociali, formativi o professionalizzanti, i fornitori e le figure professionali che collaborano con la fondazione, e altri soggetti a diverso titolo coinvolti nell'attività dell'organizzazione.

L'organizzazione illustra e consegna il Codice 231 al momento della assunzione, nell'ambito di attività di programmazione o di coordinamento, o in occasioni dedicate.

Il Codice 231 viene, inoltre, reso disponibile sul sito della fondazione e affisso nelle bacheche riservate al personale

14. Approvazione del Codice 231

Il codice etico viene sottoposto a revisioni periodiche a seguito dell'aggiornamento del Modello 231, a evoluzioni normative, a cambiamenti organizzativi e ad evoluzioni delle attività svolte dalla fondazione. Il presente Codice etico e di comportamento 231 è stato predisposto e adottato dalla fondazione secondo i passaggi sotto descritti.

Il presente Codice 231 è stato:

- esaminato dal CdA in data 04/07/2023;
- verificato dall'organismo di vigilanza nella seduta di vigilanza del 14/06/2023];

- approvato dal CdA in data 04/07/2023;
- divulgato secondo le indicazioni del CdA, attraverso il sito aziendale e in ogni caso affisso nelle bacheche riservate al personale presenti nelle sedi di lavoro;
- monitorato nella sua applicazione a cura del referente 231 interno della fondazione.

14. Riferimenti per le segnalazioni

Segnalare problemi o comportamenti scorretti

Chi viene a conoscenza di comportamenti scorretti, contrari ai regolamenti interni, al Codice etico 231 o alle normative vigenti, tenuti nell'ambito delle attività della nostra organizzazione può segnalarlo ai responsabili della Fondazione.

Le segnalazioni possono essere rivolte direttamente al presidente dell'Organismo di vigilanza:

- chiedendo un colloquio diretto;
- attraverso contatto al numero di telefono 348 0117845;
- attraverso l'e-mail graziano.maino@pares.it;
- all'indirizzo postale via Lodigiana 15/b, 20861 Brugherio (MB).

Le segnalazioni devono in ogni caso essere circostanziate.

Il presidente dell'OdV si impegna a:

- dare riscontro della segnalazione entro sette giorni dal ricevimento;
- procedere con una verifica circa le criticità segnalate;
- dare riscontro degli esiti della verifica entro 90 giorni dal ricevimento della segnalazione;
- assicurare la riservatezza del segnalante (che resta tale salvo non debba essere prodotta in giudizio), il corretto trattamento dei dati personali, conservazione della documentazione solo per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e per un massimo di cinque anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione;
- prendere in considerazione anche segnalazioni anonime purché circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni specifiche.

La Fondazione tutela il segnalante, vieta ritorsioni o discriminazioni nei confronti di chi effettua segnalazioni.

Il sistema disciplinare parte integrante del presente codice 231 prevede specifiche sanzioni sia nei confronti di chi non tutela, punisce o discrimina il segnalante (o persone che gli sono prossime), sia di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che infondano.