

CODICE ETICO

ASSOCIAZIONE VALLE APERTA



Sommario

1.	GENERALITÀ	3
1.1	ATTIVITÀ DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA - FINALITÀ DEL CODICE ETICO.....	3
1.2	PRINCIPI GENERALI	4
1.3	DESTINATARI	5
1.4	ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA	6
1.5	IMPEGNO DEI DESTINATARI	6
1.6	VALIDITÀ E DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE	7
2.	RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI AD ASSOCIAZIONE VALLE APERTA	7
2.1	FORNITORI	8
2.2	CLIENTELA.....	8
3.	I DIPENDENTI DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA.....	9
3.1	GENERALITÀ	9
3.2	SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI	9
3.3	SVILUPPO RISORSE UMANE.....	10
3.4	DIGNITÀ, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	10
3.5	OBBLIGHI DEI DIPENDENTI	11
4.	POLITICA AMBIENTALE	14
5.	RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PUBBLICI FUNZIONARI.....	15
6.	COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI.....	16
7.	PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - ORGANISMO DI VIGILANZA.....	16
8.	SANZIONI	18
8.1	PRINCIPI GENERALI	18
8.2	VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	18
8.3	MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	18
8.4	MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	20
8.5	MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI	20
9.	ENTRATA IN VIGORE.....	21

1. GENERALITÀ

1.1 ATTIVITÀ DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA - FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Associazione Valle Aperta è un'associazione di volontariato che offre accoglienza, serenità e ricarica a persone che soffrono nella psiche. L'Associazione è nata nel 1983 a Piazza di Segonzano, per opera di alcuni volontari della Valle di Cembra, coinvolti da padre Fabrizio Forti.

Valle Aperta è immersa nel verde e nella tranquillità dei boschi di Ponciach (a 1050 metri slm), località montana della valle di Cembra in Trentino. Lì vi è una bella casa: spaziosa ed ospitale, in cui ognuno può trovare i propri spazi e sentirsi a proprio agio. Il soggiorno vacanza in Valle Aperta avviene in un ambiente familiare, sereno e gradevole, di rispetto e di stima reciproca; obiettivo è valorizzare le persone attraverso il gioco, la creatività e l'accoglienza. L'ospite in Valle Aperta vive un'esperienza diversa, in cui è riservata grande attenzione alle relazioni personali, qui ognuno si sente accettato per ciò che è e valorizzato secondo le proprie potenzialità personali. Proponiamo brevi periodi (dodici giorni) durante i quali alterniamo le diverse attività proposte, cercando di renderle piacevoli e stimolanti, per offrire uno stacco dalla quotidianità, che permetta di trovare riposo e ricarica. Gli ospiti che partecipano a questi soggiorni vacanza (residenziale) provengono da tutta la provincia di Trento, alcuni vivono in famiglia, altri invece risiedono presso enti o associazioni specifiche; il soggiorno diventa quindi un importante momento di stacco dalle abitudini e dagli impegni, sia per gli ospiti sia per i familiari e gli assistenti.

Le persone che vivono nelle vicinanze invece sono invitate un week-end al mese per passare due giorni diversi, in allegra compagnia, realizzando attività varie, come giochi, lavori e passeggiate. Anche questo servizio è socialmente rilevante, in quanto rappresenta per gli ospiti un appuntamento importante a cui tengono molto; inoltre offre la possibilità ad ospiti e volontari di instaurare rapporti positivi e continuativi all'interno della comunità nella quale vivono.

L'associazione è inoltre impegnata ad informare ed a sensibilizzare l'opinione pubblica e la comunità rispetto al problema della diversità e del disagio psichico, ed a far crescere una cultura del volontariato. A tal fine il gruppo di sensibilizzazione di Valle Aperta propone incontri, serate e concerti, organizza mercatini, si prodiga per cercare nuovi volontari e cura l'informazione sul Servizio Civile per i giovani.

Valle Aperta è formata da operatori dipendenti, che a turnazione sono presenti durante il soggiorno degli ospiti, e da operatori volontari che gestiscono il fine settimana e ricoprono diversi incarichi all'interno dell'Associazione.

Essere volontario in Valle Aperta non è soltanto donare una parte del proprio tempo, ma è condividere con gli ospiti la quotidianità: non essere servitori o maestri, ma semplicemente amici. È un volontariato che ti costringe a guardarti dentro, è molto gratificante e ti aiuta ad apprezzare le persone, permettendoti di incontrare tanti nuovi amici.

Il presente codice etico è stato concepito per definire i valori etici fondamentali di Associazione Valle Aperta, nonché per definire le regole di comportamento e le responsabilità deontologiche che i soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con l'Associazione – amministratori, dipendenti o volontari – devono osservare.

Tuttavia, dev'essere precisato che il presente codice etico persegue anche lo scopo di **fornire indicazioni generali di natura etico-comportamentale** e di contribuire a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti **dai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nel quadro del "Modello di organizzazione e Gestione" ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01**, che Associazione Valle Aperta ha deciso di adottare.

Pertanto il presente codice non contiene la previsione di regole di condotta per specifiche situazioni, ma piuttosto di regole generali di comportamento cui l'Associazione e i suoi collaboratori intendono ispirarsi, con trasparenza e lealtà, anche in funzione dei più generali obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'organizzazione, cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore di Associazione Valle Aperta secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (obbligo di fedeltà) del codice civile e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ed in vigore.

Proprio per questo il presente Codice Etico, **non fonda un autonomo sistema sanzionatorio**, poiché esso è già previsto dallo Statuto dei lavoratori, dal Codice Civile e dagli accordi contrattuali.

Tuttavia, l'infrazione ai principi enunciati dal presente Codice Etico sarà elemento rilevante e/o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione.

1.2 PRINCIPI GENERALI

I valori etici fondamentali che Associazione Valle Aperta intende sancire e contemplare nel presente Codice Etico sono:

- 1. ONESTÀ** - nell'ambito dell'attività professionale tutti i collaboratori di Associazione Valle Aperta si dovranno ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni; gli interessi dell'Associazione non potranno in nessun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a tale fondamentale principio. In tale prospettiva dovrà in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.
- 2. IMPARZIALITÀ** - nell'ambito della propria attività Associazione Valle Aperta dovrà ispirare le proprie decisioni e scelte evitando ogni tipo di atteggiamento discriminatorio in base a opinioni politiche, età, sesso, religione, nazionalità.
- 3. RISERVATEZZA** – Associazione Valle Aperta pone massima cura per assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, acquisendo, ai sensi della normativa vigente, espressa e consapevole autorizzazione all'acquisizione, utilizzo e conservazione dei dati riservati ad essa necessari.
- 4. INTEGRITÀ DELLA PERSONA** - Associazione Valle Aperta garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al miglior svolgimento della prestazione lavorativa. L'associazione garantirà comportamenti equi e proibisce condotte volte ad indurre le persone ad agire in violazione e/o in difformità della legge, delle regole interne, del Codice Etico.
- 5. QUALITÀ DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI** – Associazione Valle Aperta orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti e clienti in generale. In tale ottica

Associazione Valle Aperta indirizza le proprie attività di sviluppo e progettazione dei servizi ad elevati standard di qualità.

- 6. TUTELA AMBIENTALE** – Per Associazione Valle Aperta l'ambiente è un bene primario che l'associazione si impegna a salvaguardare; a tal fine l'associazione programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali. Associazione Valle Aperta si impegna a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per la popolazione e l'ambiente. Tutto ciò nel rispetto della normativa vigente tenuto conto anche dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia,
- 7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI** - I contratti e gli incarichi di lavoro devono sempre essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Associazione Valle Aperta si impegna a non approfittare di condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti. Nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto di Associazione Valle Aperta dovrà evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.
- 8. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE** – Nella trattazione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nella stipulazione di contratti siano, o possano anche potenzialmente apparire, in conflitto di interesse diverso dagli obiettivi dell'associazione, ovvero si possano avvantaggiare di opportunità. Tali soggetti devono altresì evitare di agire in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con l'associazione.

1.3 DESTINATARI

I principi contenuti nel Codice si applicano:

- a)** a tutti i dipendenti di Associazione Valle Aperta senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- b)** ai componenti dei diversi organi sociali;
- c)** a tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con l'associazione;
- d)** ai fornitori di Associazione Valle Aperta o, comunque, alle controparti contrattuali della stessa;
- e)** ad ogni altro soggetto - pubblico e/o privato - che, nei rapporti con Associazione Valle Aperta, dichiara di richiamarsi al presente Codice;
- f)** ad ogni altro soggetto che sia portatore di interesse dell'associazione;

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per denunce o chiarimenti e di collaborare con esso.

I soggetti apicali sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice, e a favorire l'osservanza delle norme.

Quanto ai dipendenti in senso stretto, l'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ex artt. 2104 e ss. del Codice Civile

Nel fissare gli obiettivi dell'associazione tali soggetti devono ispirarsi ai principi del Codice.

Tutti gli organi dell'associazione, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore e all'Organismo di Vigilanza le eventuali omissioni, falsificazioni ed irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

1.4 ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA

Associazione Valle Aperta assume l'impegno, ai fini della effettiva applicazione del presente Codice, a:

1. Darne ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice sarà portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dall'associazione o che abbiano con essa rapporti durevoli;
2. Dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifiche del Codice Etico ai suoi destinatari;
3. Stabilire dettagliate modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, garantendo i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
4. Monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.

1.5 IMPEGNO DEI DESTINATARI

Il presente Codice Etico dev'essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra Associazione Valle Aperta ed i suoi Collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso.

Pertanto, tutti i Destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente Codice Etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico:

- 1.5.1 – DIRIGENTI E DIPENDENTI

Ciascun dirigente e dipendente deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti difforni, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori.

Ogni dipendente ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli Organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del Codice Etico.

- 1.5.2 – ORGANI SOCIALI

Il Presidente del Consiglio Direttivo, i membri del Consiglio Direttivo ed il Collegio sindacale di Associazione Valle Aperta sono impegnati ad improntare la propria azione alle disposizioni ed ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Le modalità di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo dovranno essere improntate a criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

- 1.5.3 – SOGGETTI ESTERNI

I comportamenti di soggetti esterni, allorché interagiscono con Associazione Valle Aperta e intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale, o comunque in maniera continuativa, sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente Codice Etico.

Pertanto, Associazione Valle Aperta si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti

1.6 VALIDITÀ E DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE

Associazione Valle Aperta promuoverà la più ampia diffusione e conoscenza del Codice Etico tra i suoi destinatari. Il Codice è portato a conoscenza di tutti ed è consultabile nel sito internet www.associazionevalleaperta.it, restando tuttavia nella proprietà di Associazione Valle Aperta che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia.

Associazione Valle Aperta si impegna inoltre a compiere periodica attività di aggiornamento del presente Codice Etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

2. RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI AD ASSOCIAZIONE VALLE APERTA

Associazione Valle Aperta considera anche i soggetti esterni all'organizzazione, che ne siano interlocutori ed abbiano con essa relazioni significative ed interessi in comune, come **destinatari di un'attività di coinvolgimento ai principi del presente Codice Etico**, al rispetto dei quali sono contrattualmente tenuti i propri collaboratori.

Pertanto, Associazione Valle Aperta si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile

l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti, tra cui si prendono di seguito in considerazione le categorie dei FORNITORI e dei CLIENTI.

2.1 FORNITORI

Associazione Valle Aperta considera i propri fornitori come *partner* non solo per la fornitura di beni e servizi, ma anche ai fini del rispetto degli obiettivi del presente Codice Etico. Pertanto, l'associazione si propone di svolgere presso di essi un'azione di coinvolgimento mediante la valutazione e la qualificazione dei fornitori, l'elaborazione di un elenco di fornitori che tenga conto di una valutazione obbiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed **ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice Etico, e per le finalità fissate dal D. Lgs. 231/01**, nei rapporti con i FORNITORI, Associazione Valle Aperta effettuerà procedure di acquisto idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo per l'Azienda con quella di porre tutti i FORNITORI in condizioni di pari opportunità, secondi criteri di condotta precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettosi dei **principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile**.

In particolare, l'Associazione e i suoi dipendenti e collaboratori cui sono demandati tali incarichi osserveranno i criteri di trasparenza ed oggettività nella scelta dei fornitori in possesso dei requisiti e delle qualità richieste, in modo da garantire condizioni di effettiva e libera concorrenza.

Nel caso in cui il FORNITORE, nei rapporti precontrattuali e/o contrattuali con Associazione Valle Aperta, adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente codice, l'Associazione dovrà considerare l'opportunità di precludere con esso future collaborazioni.

2.2 CLIENTELA

Associazione Valle Aperta considera la propria clientela pubblica e privata come elemento fondamentale per la propria attività e garantisce la qualità delle proprie prestazioni, ispirando la propria azione a principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza.

Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed **ai fini del rispetto degli ulteriori principi del presente Codice Etico, e per le finalità fissate dal D. Lgs. 231/01**, nei rapporti con la clientela, Associazione Valle Aperta ed i suoi dipendenti e/o collaboratori manterranno condotte precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettose dei **principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile** e caratterizzate da:

- disponibilità e cortesia
- chiarezza e completezza nelle comunicazioni
- conformità alle norme vigenti, con esclusioni di prassi scorrette o elusive
- tempestività nell'informativa riguardante modifiche o variazioni delle condizioni economiche o nella materiale prestazione del servizio

- monitoraggio costante del livello di qualità del servizio prestato

3. I DIPENDENTI DI ASSOCIAZIONE VALLE APERTA

3.1 GENERALITÀ

Associazione Valle Aperta considera i dipendenti come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale.

Associazione Valle Aperta ha già previsto l'attuazione di un piano di formazione e sensibilizzazione, attraverso la diffusione di materiale informativo (politica aziendale, comunicazione dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori e delle modalità di inoltro delle segnalazioni, etc...) e momenti di formazione organizzati durante l'orario di lavoro.

Ciò implica che tutti i dipendenti abbiano diritto a pari opportunità all'interno dell'organizzazione, pur compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali.

Associazione Valle Aperta in tale ottica ed **ai fini del Sistema adottato in conformità al D. Lgs. 231/01 e in particolare ai principi del presente Codice Etico**, effettuerà azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e dell'igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla privacy, e, in generale, alle condotte che dovranno serbarsi per l'effettivo rispetto dell'etica aziendale, **in particolare con i soggetti fornitori, con eventuali imprese concorrenti che partecipano a gare d'appalto e con la clientela, pubblica e privata, a favore dei quali Associazione Valle Aperta svolge la propria attività.**

3.2 SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 15 anni (eccetto i casi che legge prevede un'età più elevata) o minorenni che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici.

Gli incaricati alla selezione del personale sono formati sulle verifiche da fare circa l'età dei potenziali lavoratori e sulle modalità di raccolta delle informazioni richieste a tutti i candidati, che dovranno in ogni caso ispirarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato.

Nella selezione del personale si effettuano verifiche circa l'età dei potenziali lavoratori e le informazioni richieste a tutti i candidati dovranno in ogni caso improntarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato.

In fase di selezione, al candidato vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. Associazione Valle Aperta non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.

In fase di assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale, Associazione Valle Aperta fornisce ulteriori informazioni ed istruzioni su mansione, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore.

3.3 SVILUPPO RISORSE UMANE

Associazione Valle Aperta vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona.

Il personale incaricato della gestione e dello sviluppo del personale è tenuto a informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dall'Associazione e requisiti posseduti dai dipendenti e/o in base a considerazioni di merito, anche in caso di promozioni e/o di attribuzione di incentivi.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze dei meriti e delle capacità.

La valutazione dei dipendenti coinvolge tutti i responsabili di settore e gli organi amministrativi.

Associazione Valle Aperta si impegna – per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività e degli impegni contrattualmente assunti - ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità / paternità e in generale della cura dei figli.

Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

Associazione Valle Aperta si impegna ad impedire ogni forma di *mobbing* e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.

3.4 DIGNITÀ, SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

Associazione Valle Aperta si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente e sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona.

Associazione Valle Aperta si impegna inoltre a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro.

Associazione Valle Aperta si impegna a tutelare la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

Associazione Valle Aperta considera un elemento essenziale la **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro**; l'Associazione è impegnata all'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro secondo quanto disposto dal **D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e successive modifiche (Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro)**.

A tali fini Associazione Valle Aperta assicura:

- la nomina di un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;
- l'elezione da parte dei lavoratori dei loro Rappresentanti per la Sicurezza;
- la nomina del Medico competente e l'effettuazione delle prescritte visite periodiche;
- la nomina degli addetti antincendio;
- la redazione e la periodica revisione dei Piani di Sicurezza, dei Documenti di Valutazione dei Rischi; dei Piani di Emergenza e di tutte le procedure operative a tutela della sicurezza e salute nell'ambiente di lavoro;
- l'adeguata istruzione e formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro in relazione alle mansioni ed attività espletate;
- l'effettuazione di verifiche ispettive interne per il controllo dell'efficacia delle procedure adottate;
- l'adozione delle migliori tecnologie e il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- Il monitoraggio degli eventuali infortuni sul lavoro.

Obiettivo di Associazione Valle Aperta è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine, l'associazione realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- Una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- L'adozione delle migliori tecnologie;
- Il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- L'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

3.5 OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

3.5.1 GENERALITÀ – DOVERI CONTRATTUALI.

Per Associazione Valle Aperta il contratto collettivo di riferimento è il C.C.N.L. Cooperative Sociali. Tutti i contratti di lavoro conclusi tra Associazione Valle Aperta e i propri dipendenti richiamano il CCNL di riferimento.

Il predetto quadro contrattuale, oltre al codice civile e alle leggi vigenti applicabili al settore, costituisce fonte di precisi obblighi per i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità,

lealtà e diligenza, anche per le finalità sottese al Sistema ex D. Lgs. 231/01. di cui il presente Codice Etico è parte.

Ogni dipendente è pertanto tenuto a:

- a. Conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, le disposizioni aziendali, nonché i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- b. Attenersi alle disposizioni e direttive impartite dall'Associazione e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c. Assicurare ai dirigenti e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, **nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice Etico e comunque delle procedure previste dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;**
- d. Mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi di Associazione Valle Aperta una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

3.5.2 - TRASPARENZA E RISPETTO DEI DOVERI DI RISERVATEZZA

Le attività dei dipendenti devono essere improntate alla massima trasparenza, affinché ogni azione e decisione possa essere documentata e giustificata.

Ogni dipendente di Associazione Valle Aperta è tenuto ad applicare i principi del codice etico e a promuoverne la conoscenza verso coloro – soggetti interni e/o esterni alla Azienda - con cui si intrattengano rapporti nell'ambito lavorativo.

Ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della *privacy* degli interessati.

Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell'ambito interno dell'associazione, come – a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo -: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative, proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o fatto, anche futuro e incerto, attinente la sfera di attività di Associazione Valle Aperta, che non sia di pubblico dominio.

Associazione Valle Aperta fornisce servizi che si svolgono anche presso il domicilio o le sedi della clientela: pertanto ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della *privacy* degli interessati.

3.5.3 - CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni o incarichi attribuiti da Associazione Valle Aperta; il conflitto di interessi può esemplificativamente (e senza esaustività) verificarsi in situazioni in cui vi sia un interesse economico personale o un profitto o vantaggio diretto o indiretto con o senza danno per l'Associazione derivante dall'espletamento dell'attività lavorativa.

È quindi fatto espresso divieto ai dipendenti di Associazione Valle Aperta di:

- accettare denaro, regalie o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con l'associazione o che siano concorrenti commerciali della stessa;
- abusare o ingenerare false convinzioni in relazione alla propria posizione, ruolo o poteri all'interno dell'associazione.

In casi dubbi o di potenziale conflitto d'interessi il dipendente dovrà darne immediata comunicazione all'Azienda per le valutazioni di competenza.

3.5.4 - UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI E DEGLI STRUMENTI E DEI BENI AZIENDALI.

Tutti i dipendenti sono tenuti alla massima cura nell'utilizzo delle risorse, degli strumenti e dei beni dell'Azienda posti nella loro disponibilità per ragioni di lavoro, evitando impieghi errati, impropri, dannosi e comunque pericolosi per sé e per terzi, con obbligo di tempestiva segnalazione al proprio diretto superiore e/o al responsabile di eventuali vizi, difetti, malfunzionamenti, rischi, guasti ecc. che dovesse essere riscontrato a carico del materiale affidato o utilizzato.

I mezzi di trasporto devono essere mantenuti in condizioni di perfetta efficienza e condotti nel più rigoroso rispetto delle norme del Codice della Strada dai soli dipendenti autorizzati, che avranno l'onere di segnalare tempestivamente al proprio Responsabile qualunque eventuale variazione circa il titolo di abilitazione alla guida in loro possesso.

È fatto divieto ai dipendenti di servirsi di tali beni per scopi personali (salvo espressa autorizzazione) e diversi da quelli inerenti la prestazione lavorativa, ivi comprese utenze telefoniche e telematiche.

Più nel dettaglio i dipendenti che abbiano la disponibilità e l'autorizzazione all'accesso ai sistemi informatici dell'Azienda, devono seguire le buone norme e tutte le direttive di sicurezza, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

3.5.5 - OMAGGI E LIBERALITÀ.

Associazione Valle Aperta vieta l'offerta diretta o indiretta di denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

In particolare, in nessun caso, neanche in occasione di particolari ricorrenze, si devono offrire doni, beni, od altre utilità suscettibili di valutazione economica, ad eccezione di regali di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione dell'associazione, a soggetti con i quali si intrattengono o si possono intrattenere rapporti connessi all'espletamento del proprio

rapporto di lavoro presso l'Associazione. In tale eventualità è necessario essere sempre autorizzati dalla posizione definita dalle procedure, provvedendo a documentare il tutto in maniera adeguata.

A tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Associazione Valle Aperta, in ragione della posizione ricoperta, è fatto divieto di erogare o promettere contributi diretti o indiretti a partiti, movimenti o comitati politici o a singoli candidati, nonché ad organizzazioni sindacali o loro rappresentanti, salvo, per quanto concerne le organizzazioni sindacali, quanto previsto dalle norme di settore in vigore.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

È vietato ai dipendenti accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzazioni da parte del Responsabile, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'organo di controllo interno.

Tutti i soggetti che operano per l'Associazione che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle ipotesi consentite, sono tenuti a darne comunicazione all'Organo di controllo interno, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al soggetto ricevente la politica dell'Associazione nella fattispecie considerata.

4. POLITICA AMBIENTALE

Associazione Valle Aperta impronta la propria attività ad obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale.

A tal fine:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo aziendale sostenibile,
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale, dell'Unione Europea e Provinciale;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale.

La politica ambientale di Associazione Valle Aperta si fonda sulla consapevolezza che l'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti.

Associazione Valle Aperta a tal fine promuove attività di sensibilizzazione e formazione ambientale per i suoi collaboratori e dipendenti.

Associazione Valle Aperta opera esclusivamente all'interno del territorio della Provincia Autonoma di Trento, ponendo una particolare attenzione alla tutela ambientale al fine di fornire ai cittadini servizi che aiutino a migliorare l'ambiente ed a prevenirne l'inquinamento. Riveste ulteriore condizione imprescindibile per l'erogazione dei servizi il garantire ai propri dipendenti e collaboratori la possibilità di operare nelle migliori condizioni di sicurezza, prevenendo gli infortuni e le malattie professionali.

Pertanto, Associazione Valle Aperta ha adottato e si impegna ad adottare tutte le misure affinché venga garantita una gestione efficace degli aspetti Ambientale e di Sicurezza, che assicuri, oltre alla conformità rispetto alle disposizioni di legge vigenti, il perseguimento dei principi di prevenzione dell'inquinamento nonché degli infortuni e delle malattie professionali, garantendo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Associazione Valle Aperta opera nel rispetto dei citati principi, al fine di:

- minimizzare il consumo di risorse energetiche;
- ottimizzare le attività di gestione dei rifiuti, pur mantenendone i più elevati standard di erogazione, allo scopo di ridurre le emissioni in atmosfera e l'impatto sulla viabilità;
- coinvolgere i lavoratori, anche tramite i loro rappresentanti, nell'individuazione delle possibili azioni di miglioramento in termini ambientali e di sicurezza;

5. RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI E PUBBLICI FUNZIONARI

Nei rapporti con gli Enti pubblici ed i pubblici funzionari Associazione Valle Aperta si impegna a salvaguardare i principi e le norme del sistema adottato ex D.Lgs. 231/01 e, in particolare, del presente Codice Etico.

È espressamente vietato a tutti i dipendenti e collaboratori di Associazione Valle Aperta promettere o versare denaro, regalie o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi dell'associazione, anche a seguito di illecite pressioni.

Il divieto si estende anche a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

Eventuali omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche – in particolari occasioni o ricorrenze - dovranno essere autorizzati dall'organo amministrativo, essere proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi.

Ogni rapporto con gli enti pubblici e i pubblici funzionari dev'essere diretto esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Associazione Valle Aperta. A tale scopo, l'associazione si impegna ad instaurare – senza alcun tipo di discriminazione – canali prestabiliti di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale. Associazione Valle Aperta si impegna altresì a rappresentare gli interessi e le posizioni dell'associazione stessa in maniera rigorosa coerente e trasparente evitando comportamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali dovranno avvenire esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice dell'Associazione.

Associazione Valle Aperta adotta specifiche procedure, facenti parte del modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01, al fine di prevenire la commissione di reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Ogni dipendente che giungesse a conoscenza di comportamenti difformi a quanto sin qui indicato, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio Responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza.

6. COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di Associazione Valle Aperta devono essere tenute a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività, corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che dev'essere informata ai medesimi criteri.

Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, sì da consentire agevole reperimento, consultazione e la precisa ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Nella redazione del bilancio, delle altre scritture contabili e dei documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Associazione Valle Aperta è fatto divieto di inserire voci non veritiere.

Ogni dipendente o collaboratore esterno di Associazione Valle Aperta **che giungesse a conoscenza** di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, **è tenuto a farne tempestiva segnalazione**: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio Responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza. I consulenti esterni all'Associazione dovranno invece informare il loro referente interno o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del Codice Civile.

Ogni dipendente dovrà inoltre, se richiesto, fornire al Collegio sindacale e/o alla società di revisione, nonché all'Organismo di vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'associazione, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

Associazione Valle Aperta attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite gli organi di revisione, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge

7. PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - ORGANISMO DI VIGILANZA

Associazione Valle Aperta nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, **si impegna ad adottare idonee** misure organizzative e di gestione **idonee a prevenire** comportamenti

illeciti o comunque contrari alle regole del presente Codice Etico da parte di qualunque soggetto che agisca per l'associazione.

In funzione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, Associazione Valle Aperta si impegna ad adottare un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, Associazione Valle Aperta adotta ed attua modelli di organizzazione, gestione e controllo contemplanti misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del presente Codice Etico ed a individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

In quest'ambito esplicita un'efficace funzione preventiva la designazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per quanto concerne la valutazione e la prevenzione dei rischi e la tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Associazione Valle Aperta **si impegna ad adottare idonee modalità di controllo** della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per l'associazione o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento del presente Codice Etico.

I modelli vengono sottoposti a verifica periodica e sono modificati nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività dell'Associazione.

Associazione Valle Aperta si avvale per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni ed al relativo trattamento, di un soggetto preposto al Controllo Interno, le cui funzioni sono assunte dall'**ORGANISMO DI VIGILANZA** istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001 e al quale possono essere indirizzate le citate segnalazioni a mezzo e-mail all'indirizzo odv@associazionevalleaperta.it.

L'O.D.V., nell'ambito delle proprie competenze, provvede a:

- stabilire le procedure per la segnalazione delle violazioni e per il loro trattamento;
- ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni, garantendo la riservatezza per i segnalatori di eventuali violazioni;
- proporre al Consiglio Direttivo i provvedimenti conseguenti a violazioni significative;
- organizzare efficaci azioni di comunicazione, formazione, spiegazione per la divulgazione e la comprensione del Codice;
- provvedere alla periodica revisione e all'aggiornamento del Codice, proponendo eventuali modifiche all'approvazione del Consiglio Direttivo;
- effettuare le opportune verifiche periodiche in merito all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e al rispetto dei principi del Codice Etico.

Controllo interno

Si attribuisce forte rilievo al controllo interno operato al fine di realizzare gli obiettivi dell'Associazione, ad assicurare la conformità dei comportamenti alle leggi ed ai regolamenti, a predisporre dati economici e finanziari veritieri e corretti.

Tutti devono sentirsi responsabili dell'aggiornamento e della gestione di un efficace sistema di controllo interno, impegnandosi a dividerne i valori e gli strumenti.

Tutti devono sentirsi responsabili dei beni dell'Associazione e del loro corretto utilizzo.

8. SANZIONI

8.1 PRINCIPI GENERALI

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. B) del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti, agli amministratori, ai collaboratori esterni, fornitori e partner prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

8.2 VIOLAZIONI DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

8.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti illeciti disciplinari. La commissione di illeciti disciplinari importa l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- a) il sistema deve essere debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed eventualmente essere oggetto di specifici corsi di aggiornamento e informazione;
- b) le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- c) la multa non può essere di importo superiore a 4 ore della retribuzione base;
- d) la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 10 giorni;
- e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne faccia richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello.

Le sanzioni disciplinari sono:

- 1) **il rimprovero verbale o scritto**, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli, ...) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- 2) **l'ammonizione scritta**, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modulo stesso;
- 3) **la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 10 giorni)**, applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo all'associazione, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- 4) **la risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo**, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico dell'Associazione nelle misure previste dal D.Lgs. 231/2001;

- 5) la risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa**, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e ne costituisca un gravissimo inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico dell'Associazione nelle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, nonché il lavoratore che sia incorso con recidiva nelle mancanze di cui al punto 3).

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management dell'Associazione, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

8.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dal Modello e dal Codice Etico, da parte degli Amministratori dell'Associazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio Direttivo, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

8.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati all'Associazione da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle

previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

9. ENTRATA IN VIGORE

Il presente CODICE ETICO entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo, avvenuta in data 20 giugno 2022.

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento o adeguamento sostanziale dello stesso sarà approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.