



Associazione Istituto Scolastico Sistema
Via Lochis, 17 - 24129 Bergamo - Tel. 035.262.286

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.Lgs 231/2001 e s.m.i.)

Parte Generale

La presente versione del Modello Organizzativo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 Dicembre 2020.

Indice

1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante.....	3
1.1 Premessa.....	3
1.2 Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa	3
1.3 I reati in relazione ai quali insorge la responsabilità dell'ente.....	3
1.4 Esonero della responsabilità amministrativa.....	4
1.5 Le sanzioni in caso di commissione del reato.....	5
2. Modello e Codice Etico	7
3. IL MODELLO dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SCOLASTICO SISTEMA.....	7
3.1 La costruzione del Modello dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema.....	7
3.2 Gli obiettivi perseguiti e le finalità del Modello	8
3.3 Gli elementi del Modello	9
3.4 Adozione del Modello dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema e sue successive modifiche.....	10
3.5 I destinatari del Modello.....	10
4. I Processi Sensibili di ASSOCIAZIONE ISTITUTO SCOLASTICO SISTEMA	11
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
5.1 Generalità	12
5.2 Principi di condotta dell'Organismo di Vigilanza	13
5.3 Competenza e valutazione del personale dell'Organismo di Vigilanza	13
5.4 Mantenimento e miglioramento delle competenze.....	14
5.5 Funzioni e poteri	14
5.6 Flussi informativi.....	15
6.1 Premessa.....	16
6.2 Informazione all'Organismo di Vigilanza	16
6.3 Informazione e formazione all'interno dell'Associazione	16
6.4 Comunicazione iniziale.....	16
6.5 Divulgazione ai fornitori, consulenti, e terzi.....	16
7. IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	17
7.1 Funzione del sistema sanzionatorio.....	17
7.2 Misure nei confronti degli Amministratori.....	17
7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti (attualmente non in organico)	17
7.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza.....	18
7.5 Misure nei confronti dei dipendenti dell'Associazione	18
7.6 Misure nei confronti degli alunni.....	19
7.7 Misure nei confronti dei genitori di alunni minorenni.....	19
7.8 Misure nei confronti di personale non-esclusivo, collaboratori occasionali, Co.Co.Pro., consulenti, fornitori e terzi in genere.....	19
8. REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	20
8.1 Programma per l'aggiornamento del Modello.....	20

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA RILEVANTE

1.1 Premessa

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito D.Lgs 231/2001 o decreto) 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 legge 29 settembre n. 300" ha consentito di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali già ratificate, ed ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità penale degli enti, che va ad aggiungersi a quella riconducibile alla persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta illecita.

In particolare, il D.Lgs 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa;
- individua i reati in relazione ai quali insorge la responsabilità dell'ente;
- individua gli adempimenti necessari per l'esonero della responsabilità;
- descrive le sanzioni in caso di commissione del reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, salvo per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del D.Lgs 231/2001 è costituita dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in conseguenza della commissione di un fatto illecito.

Con l'entrata in vigore del Decreto le società sono chiamate a rispondere dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

1.2 Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa

L'art. 5 del D.Lgs 231/2001 prevede la responsabilità dell'ente per i reati commessi a suo interesse o vantaggio "da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso "soggetti in posizione apicale";
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a);
- c) consulenti.

L'ente non risponde se le persone indicate nel precedente comma hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Le condizioni di applicabilità della responsabilità sono dunque le seguenti:

- la commissione di uno dei reati espressamente previsti dal D.Lgs 231/2001, ovvero la cui disciplina è espressamente richiamata;
- la commissione di uno dei suddetti reati da parte di un soggetto che ricopre un ruolo apicale all'interno dell'ente, ovvero di un sottoposto alla sua vigilanza;
- la sussistenza di un interesse o di un vantaggio dell'ente derivante dalla commissione del reato.

1.3 I reati in relazione ai quali insorge la responsabilità dell'ente

Le categorie di reati contemplate dal D. Lgs. 231/01 sono le seguenti:

Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio

- **art. 24:** malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.), truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter, comma 2, c.p.);
- **art. 25:** concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.).

Reati contro la Fede Pubblica

- **art. 25 bis:** falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (introdotti dall'art. 6 del D.L. 350/2001 convertito in L. 409/2001);

Reati contro l'industria ed il commercio

- **art. 25 bis 1:** delitti contro l'industria e il commercio (introdotti dall'art. 7 L. 99/2009);

Reati societari

- **art. 25 ter:** reati societari (introdotti dall'art. 3 del D.Lgs 61/2002 e modificati dall'articolo 34, comma 2, della legge 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'articolo 37, comma 34, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) e tributari, indicati dall'art. **25 quinquiesdecies** del D. Lgs. n. 231/2001, introdotto dal D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75;
- **art. 25 quater:** delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico (introdotti dall'art. 3 L. 7/2003);

Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale

- **art. 25 quater 1:** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotti dall'art. 3 L. 7/2006);
- **art. 25 quinquies:** delitti contro la personalità individuale (introdotti dall'art. 5 della L. 228/2003 e modificati dall'art. 10 L. 38/2006);

Reati finanziari

- **art. 25 sexies:** abusi di mercato (introdotti dall'art. 9 L. 62/2005);

Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- **art. 25 septies:** omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (introdotti dall'art. 9 L. 123/2007 e modificati dall'art. 30 del D.Lgs 81/2008);

Ricettazione; Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati di criminalità organizzata

- **art. 24 ter:** delitti di criminalità organizzata (introdotti dall'art. 29 L. 94/2009);
- **art. 25 octies:** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (introdotti dall'art. 63 del D.Lgs 231/2007); Autoriciclaggio (L. 186 del 15/12/2014)

Reati informatici e sulla tutela dei dati personali

- **art. 24 bis:** delitti informatici e trattamento illecito di dati (introdotti dall'art. 7 L. 48/2008);

Reati in materia di violazione del diritto d'autore

- **art. 25 novies:** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotti dall'art. 7 L. 99/2009);

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- **art. 25 novies:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotto dall'art. 4 L. 116/2009);

Reati ambientali

- **art. 25-undicies:** introdotto dalla L. 22 maggio 2015 n.68 e L. 27 maggio 2015 n. 69.

Reati transnazionali

- **art. 25-diudecies:** reati per impegno di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, introdotto dal D. Lgs. 16 luglio 2009, n. 112.
- **art. 25-terdecies:** reati di razzismo e xenofobia, introdotto dalla L. 17 ottobre 2017, n. 161.
- **art. 25-sexiesdecies:** reati per contrabbando, introdotto dal D. Lgs. 14 Luglio 2020 n. 75.

Reati per frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- **art. 25-quaterdecies,** introdotto dalla L. 3 maggio 2019 n. 39.

1.4 Esonero della responsabilità amministrativa

Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale l'ente non è responsabile se fornisce la prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **Organismo dell'ente** (chiamato Organismo di Vigilanza) dotato di poteri di iniziativa e di controllo;

- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i Modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti.

In quest'ipotesi, se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e l'Organismo di Vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, **si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità amministrativa dell'ente.**

In pratica, gli artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001 prevedono una presunzione di colpevolezza se il reato è commesso da soggetti apicali; presunzione che viene meno se il reato è commesso da soggetti sottoposti a direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Ad illecito avvenuto, l'esimente scatta se l'ente si è dotato di un:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati prima della commissione del reato (con ragionevole garanzia);
- Organismo di Vigilanza e di controllo, efficacemente operativo.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono (art. 6 comma 2):

- individuare **le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati (mappatura dei rischi);
- prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire (attività di controllo);
- individuare le modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di **informazione nei confronti dell'Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli (flussi informativi);
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001, elaborate da Confindustria nel 2002 e aggiornate da ultimo nel 2008, prevedono infine:

- individuazione di **aree sensibili** e **modalità di commissione** dei reati;
- **protocolli/procedure** manuali ed informatiche di un sistema di controllo preventivo;
- un **Codice Etico** con riferimento ai reati considerati;
- un sistema organizzativo formalizzato per l'attribuzione delle responsabilità all'interno dell'ente (**deleghe di funzioni e poteri di firma**);
- un sistema di **controllo di gestione**;
- un programma di **formazione** e comunicazione specifico su tali temi;
- un **sistema disciplinare/sanzionatorio** interno;
- un **Organismo di Vigilanza** interno dell'ente.

1.5 Le sanzioni in caso di commissione del reato

Il D.Lgs 231/2001 prevede tipologie differenti di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico, le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Di seguito le sanzioni interdittive, applicabili solo ad alcune fattispecie menzionate dal decreto:

- interdizione dall'esercizio delle attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La sanzione pecuniaria, invece, è sempre applicata nei casi di responsabilità dell'ente ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". La sanzione ha un'entità che varia a seconda della

gravità del reato, dell'attività svolta per eliminare o ridurre le conseguenze e del grado di responsabilità dell'ente.

Le sanzioni interdittive, previste in forme diverse a seconda della gravità del reato, rappresentano il maggior rischio per l'ente in quanto la loro applicazione può portare alla definitiva interdizione dell'esercizio dell'attività. Queste possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, esclusivamente se sono previste per il reato per cui si procede e nel caso in cui:

- dal reato è stato tratto un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale (o subordinato se il reato è stato reso possibile da carenze organizzative);
- l'illecito è stato reiterato.

2. MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice Etico dell'Associazione Istituto Scolastico sistema, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D. Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico ha lo scopo di esprimere principi di "deontologia aziendale" che Associazione Istituto Scolastico Sistema riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/01 e finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del Decreto medesimo). Il Modello detta regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l'esimente per l'ente ai fini della responsabilità di cui al D. Lgs. 231/01.

3. IL MODELLO DELL'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SCOLASTICO SISTEMA

3.1 La costruzione del Modello dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema

Come disposto dal decreto n. 5808 del 8/06/2010 recante l'approvazione dei requisiti e delle modalità operative per la richiesta di iscrizione all'albo regionale degli operatori per i servizi di istruzione e formazione professionale e per i servizi al lavoro, gli operatori accreditati, ad esclusione degli enti pubblici territoriali, sono tenuti ad adeguarsi entro il 31/03/2011 a quanto disposto dal D.lgs 231/2001. A partire dal 01/04/2011 l'adeguamento al d.lgs. 231/2001 costituisce requisito essenziale ai fini dell'iscrizione all'Albo degli accreditati.

Associazione Istituto Scolastico Sistema, ha avviato, un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/01, analizzando i processi aziendali e di individuando le attività sensibili, sulla base anche delle Linee Guida di Confindustria.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/01 ed integrato con il preesistente Sistema di Gestione per la Qualità, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001.

Associazione Istituto Scolastico Sistema ha deciso di procedere con la predisposizione ed adozione del presente Modello con la consapevolezza che tale sistema rappresenti un'opportunità per rafforzare la sua "Corporate Governance", cogliendo al contempo l'occasione dell'attività svolta (inventariazione dei Processi Sensibili, analisi dei rischi potenziali, valutazione ed adeguamento del sistema dei controlli già esistenti sui Processi Sensibili) per sensibilizzare le risorse impiegate rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali, finalizzato ad una prevenzione "attiva" dei Reati.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello. Si evidenzia che i risultati ottenuti al termine di ognuna delle fasi sotto specificate, sono stati condivisi con le strutture aziendali interessate.

- 1) Identificazione dei Processi Sensibili, attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, processi principali, disposizioni organizzative, ecc.) ed una serie di interviste con i soggetti operanti nell'ambito della struttura aziendale mirate all'approfondimento dei Processi Sensibili e del controllo sugli stessi (procedure esistenti, verificabilità, documentabilità o "tracciabilità", congruenza e coerenza delle operazioni, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli, ecc.). È stata, inoltre, portata a termine una ricognizione sulla passata attività dell'Associazione allo scopo di verificare se si fossero create situazioni a rischio. Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività si potessero - in astratto - realizzare i Reati. Se ne è ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e dei relativi aspetti critici, dedicando particolare attenzione agli elementi di controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema sono descritti al successivo capitolo 4.
- 2) Effettuazione della "gap analysis". Sulla base della situazione attuale (controlli e procedure esistenti in relazione ai Processi Sensibili) e delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/01, si sono

individuare le azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.

3) Predisposizione del Modello. Il presente Modello è costituito da una "PARTE GENERALE", da una "PARTE SPECIALE" che contiene i principi e le regole generali ai quali Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner devono conformare la condotta della propria attività e dal "DOCUMENTO DI ANALISI DEI RISCHI".

Sono inoltre, predisposte singole "PARTI SPECIALI" appositamente dedicate alle diverse categorie di reato contemplate nei singoli articoli del D. Lgs. 231/01, di seguito elencate:

- **PARTE SPECIALE 1** Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio (artt. 24 e 25).
- **PARTE SPECIALE 2** Reati contro la Fede Pubblica (art. 25-bis)
- **PARTE SPECIALE 3** Reati societari e tributari (art. 25-ter e art. 25 quinquiesdecies)
- **PARTE SPECIALE 4** Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)
- **PARTE SPECIALE 5** Reati contro la personalità individuale, contro la vita e contro l'incolumità individuale (art. 25-quater. 1 e art. 25-quinquies)
- **PARTE SPECIALE 6** Abuso di mercato (art. 25-sexies)
- **PARTE SPECIALE 7** Reati Transnazionali (art. 25-diudecies, art. 25-terdecies e art. 25-sexiesdecis)
- **PARTE SPECIALE 8** Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 25-septies)
- **PARTE SPECIALE 9** Ricettazione; riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e reati di criminalità organizzata, autoriciclaggio (art. 25 octies e art. 24-ter)
- **PARTE SPECIALE 10** Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)
- **PARTE SPECIALE 11** Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)
- **PARTE SPECIALE 12** Reati contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)
- **PARTE SPECIALE 13** Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 decies)
- **PARTE SPECIALE 14** Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)
- **PARTE SPECIALE 15** Reati ambientali (art. 25-undicies)

3.2 Gli obiettivi perseguiti e le finalità del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo potrà consentire all'Associazione Istituto Scolastico Sistema di richiedere l'esonero dalla responsabilità amministrativa prevista dal D. Lgs. 231/01, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso decreto, lo stesso sistema di "Corporate Governance", limitando il rischio di commissione dei Reati.

Obiettivo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza, nel potenziale autore del Reato, di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema anche quando apparentemente l'associazione potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad Associazione Istituto Scolastico Sistema di reagire tempestivamente per prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell'interesse dell'associazione nell'ambito dei Processi Sensibili, di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che non conformi alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per l'associazione.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'organismo di vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3 Gli elementi del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già ampiamente operanti presso l'ente, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente punto 3.2 e relativa al D. Lgs. 231/01, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di "Corporate Governance" e dal sistema di controllo interno in essere presso l'Associazione Istituto Scolastico Sistema.

Il Modello predisposto si fonda su un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto.

Il Modello consta di tre parti:

1. Parte Generale del Modello: è la presente parte documentale che costituisce la sintesi del Modello articolata nelle seguenti trattazioni:

- il D.Lgs 231/2001 e la normativa di riferimento;
- il Modello adottato;
- l'Organismo di Vigilanza;
- la Formazione e la diffusione del Modello;
- il Sistema Sanzionatorio;
- le Regole Generali per l'aggiornamento del Modello.

2. Parti speciali del Modello: sono relative alle varie tipologie di reati contemplati dal decreto e astrattamente ipotizzabili nel contesto aziendale di riferimento in relazione alle attività sensibili individuate. Ciascuna parte contiene una specifica previsione di divieto a porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

3. Documento di Analisi dei Rischi: contiene la mappatura in dettaglio dell'analisi dei rischi connessi alla commissione dei reati-presupposto previsti dal D. Lgs. 231/01 con indicazione sintetica delle funzioni interessate e delle rispettive Procedure della Qualità (PdQ) "nuove, già esistenti o modificate alla luce dell'analisi effettuata" di cui al Manuale della Qualità ai sensi della norma ISO 9001:2008 adottato dall'Associazione Istituto Scolastico Sistema e altre procedure extra PdQ adottate.

Gli elementi integranti che compongono il Modello sono:

1. Codice Etico: è il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e ha la principale funzione di rendere noti all'interno dell'organizzazione e a tutti gli interlocutori esterni i valori e i principi fondamentali che guidano l'attività dell'Associazione. È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 dicembre 2010.

2. Sistema di Deleghe e Procure: non applicabile; il C.d.A. non ha ritenuto necessario adottarlo in quanto le responsabilità fanno capo alla Direzione.

3. Sistema organizzativo, chiaro e formalizzato tramite documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa di Associazione Istituto Scolastico Sistema. La formalizzazione e la diffusione a tutto il personale dipendente sono assicurate da Associazione Istituto Scolastico Sistema tramite la divulgazione di circolari informative e/o l'esposizione in bacheca.

4. Sistema dei Controlli Interni, ossia l'insieme di Procedure, Manuali e Istruzioni operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio, anche in relazione al Sistema di Gestione Qualità. Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, già operanti nell'Associazione, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

Nel contesto aziendale è possibile distinguere due categorie di presidi di controllo già esistenti, ossia:

- **Il Sistema di Gestione per la Qualità di Associazione Istituto Scolastico Sistema (SGQ):** si basa sul rispetto del Codice Etico e di Comportamento ed è organizzato sulla base degli elementi primari della norma UNI EN ISO 9001. Tale norma è lo standard internazionale che specifica i requisiti del Modello di Sistema di Gestione per la Qualità per tutte le organizzazioni,

indipendentemente dal tipo e dimensione delle stesse, che aspirano a migliorare la propria prestazione a beneficio dei propri clienti.

- **I protocolli/procedure** specifiche, riguardanti attività sensibili rispetto al D.Lgs 231/2001, integrate all'interno delle Procedure della Qualità.

5. Codice disciplinare: è l'insieme dei provvedimenti disciplinari e delle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai dipendenti di Associazione Istituto Scolastico Sistema e dei collaboratori. Il codice disciplinare integra il sistema sanzionatorio previsto ai fini del decreto, come riportato al cap. 7 del presente documento.

6. Le fattispecie di reato 231: Associazione Istituto Scolastico Sistema cura l'aggiornamento dei reati presupposto che sono alla base della responsabilità amministrativa dell'associazione, in particolare, formulando un parere preventivo e chiarendo se un nuovo reato possa essere ipotizzabile o meno nel contesto aziendale, motivandone l'inclusione o l'esclusione. Nella parte Generale pertanto sono riassunti gli elementi del Sistema di controllo interno che compongono il Modello e rappresenta il documento di sintesi pubblicabile e reso noto all'esterno, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prenderne atto.

3.4 Adozione del Modello dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema e sue successive modifiche

Essendo il Modello un atto di emanazione dell' "organo dirigente" – in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/01 – anche le successive modifiche e integrazioni dello stesso (dovute a modifiche della relativa normativa) sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto in data 29 marzo 2011 mediante apposita delibera all'approvazione e all'adozione del presente Modello.

3.5 I destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Associazione Istituto Scolastico Sistema, ossia:

- Amministratori (componenti del CdA);
- Dirigenti (attualmente non in organico)
- Membri dell'Organismo di Vigilanza;
- Personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.pro.);
- Personale non-esclusivo (collaboratori occasionali, professionisti, tecnici, consulenti);
- Alunni e genitori in caso di minori;
- Fornitori e terzi in genere.

in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti dell'Associazione.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Associazione Istituto Scolastico Sistema, si richiede a tutti i destinatari di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate dal Modello.

4. I PROCESSI SENSIBILI DI ASSOCIAZIONE ISTITUTO SCOLASTICO SISTEMA

Dall'analisi dei Processi sensibili, condotta dall'Associazione Istituto Scolastico Sistema ai fini del D. Lgs. 231/01, è emerso che i reati che potrebbero essere commessi -allo stato- riguardano principalmente:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazione pubbliche in danno allo Stato o di un Ente pubblico;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento. Delitti contro l'industria e il commercio;
- Reati Societari e reati tributari;
- Delitti contro la personalità individuale;
- Abusi di mercato;
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, di beni o di utilità di provenienza illecita;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Impegno di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Razzismo e xenofobia;

Mentre risultano non realizzabili o solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile i reati di:

- Delitti di criminalità organizzata;
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Reati ambientali;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- Contrabbando.

In particolare, nella realtà di Associazione Istituto scolastico Sistema i Processi Sensibili risultano principalmente i seguenti:

- 1) Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio;
 - gestione di somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti;
 - gestione delle ispezioni e degli accertamenti (ad es., della Regione Lombardia, della Guardia di Finanza, dell'Ispettorato del Lavoro e delle ASL competenti, dei Vigili del Fuoco);
 - gestione degli omaggi, spese di rappresentanza, donazioni;
 - gestione di patrocini e sponsorizzazioni.
- 2) Reati societari e tributari
 - comunicazioni a Soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'associazione;
 - gestione dei rapporti con la Società di revisione contabile in ordine all'attività di comunicazione a terzi, da parte di quest'ultima, di dati relativi alla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Associazione Istituto Scolastico Sistema;
 - agevolazione di ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge;
- 3) Reati contro la fede pubblica
 - incasso di denaro contante.
 - acquisto di marche da bollo e valori bollati.
- 4) Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico;
 - gestione della promozione e del finanziamento di associazioni senza scopo di lucro.

- 5) Reati contro la personalità individuale, contro la vita e l'incolumità individuale
 - l'alternanza scuola-lavoro svolta dagli allievi minorenni presso le attività commerciali.
- 6) Abuso di mercato;
 - non astrattamente ipotizzabile.
- 7) Reati transnazionali
 - assunzione o collaborazione con personale extracomunitario;
 - iscrizione a percorsi formativi di allievi extracomunitari.
 - gestione delle lezioni in aula e dei rapporti tra personale interno e/o con familiari degli allievi.
- 8) Reati per violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - erogazione del servizio di formazione, inoltre, considerato la natura colposa dei delitti in parola, il rischi di coinvolgimento nella responsabilità da parte di Associazione Istituto Scolastico Sistema è ravvisabile in generale nell'inadempimento (o nell'adempimento non adeguato) degli obblighi sanciti dal D.Lgs. 81/2008.
- 9) Reati di Ricettazione; Riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, e Autoriciclaggio e reati di criminalità organizzata
 - gestione degli acquisti, relative a beni mobili, computer, apparecchiature, prodotti.
 - monitoraggio delle operazioni economiche e finanziarie sospette.
- 10) Reati Informatici e trattamento illecito dei dati
 - gestione di accessi, account e profili;
 - gestione delle reti di telecomunicazioni;
 - gestione dei sistemi hardware;
 - gestione dei sistemi software;
- 11) Reati in materia di violazione dei diritti d'autore;
 - non astrattamente ipotizzabili.
- 12) Reati contro l'industria e il commercio;
 - non astrattamente ipotizzabili.
- 13) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
 - astrattamente ipotizzabili non si ritiene opportuno prevedere procedure specifiche e principi di comportamento ulteriori rispetto alle regole generali evidenziate nel Codice Etico.
- 14) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
 - astrattamente ipotizzabile non si ritiene opportuno prevedere procedure specifiche e principi di comportamento ulteriori rispetto alle regole generali evidenziate nel Codice Etico.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Generalità

Come riportato nell'art. 6 del D.Lgs 231/2001, comma 1 lettera b), "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Associazione (chiamato Organismo di Vigilanza) dotato di poteri di iniziativa e di controllo".

Uniformandosi al citato articolo, l'Organismo di Vigilanza di Associazione Istituto Scolastico Sistema possiede i seguenti requisiti:

- è indipendente ed autonomo dal Consiglio di Amministrazione;
- è nominato dal Consiglio di Amministrazione al quale riferisce;
- possiede adeguata professionalità e competenza;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- agisce con continuità di azione;
- promuove eventuali modifiche al Sistema di controllo interno al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato;
- conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

L'Organismo di Vigilanza è un organo collegiale, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è dotato di un apposito Regolamento al fine di disciplinare il funzionamento

interno. I membri hanno nominato al loro interno un Presidente e un Segretario; il Presidente rappresenta l'Organismo di Vigilanza avanti al Consiglio di Amministrazione e ha ampia ed espressa facoltà di delega delle proprie attribuzioni a uno dei membri dell'Organismo stesso.

Fatte salve le ipotesi di decadenza espressamente previste di seguito, l'Organismo di Vigilanza e i suoi singoli membri non possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione prima della naturale scadenza dell'incarico se non per giustificato motivo e fatte salve le seguenti ipotesi, quali:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno di Associazione Istituto Scolastico Sistema non compatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e/o "continuità d'azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comminazione all'Organismo di Vigilanza di una delle sanzioni riportate nel paragrafo "Sistema Sanzionatorio".

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Associazione, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo dell'Associazione, nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con Associazione Istituto Scolastico Sistema, che ne compromettano l'indipendenza;
- funzioni di amministratore esecutivo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, ricoperte nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali l'Associazione ha intrattenuto contatti nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per violazioni rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001;
- sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità e/o ineleggibilità dell'Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente inviata una formale comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale delibererà in merito alla sostituzione.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate risorse adeguate, come stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso possono essere richieste al CdA ulteriori risorse.

5.2 Principi di condotta dell'Organismo di Vigilanza

Nello svolgere le proprie mansioni, l'Organismo di Vigilanza si attiene all'osservanza di cinque principi cardine, il cui rispetto ne garantisce l'efficienza e l'affidabilità ai fini della prevenzione/individuazione di comportamenti illeciti all'interno dell'Associazione:

- **onorabilità:** fa riferimento a caratteristiche quali l'integrità e la rispettabilità del soggetto, nonché la correttezza, la riservatezza, la discrezione e l'onestà nei rapporti con le persone;
- **imparzialità:** fa riferimento all'obbligo di tenere un comportamento obiettivo e di trasferire le informazioni raccolte in maniera oggettiva e senza distorsioni (risultanze, conclusioni, ecc. devono rappresentare fedelmente la situazione reale ed indicare correttamente gli elementi verificati);
- **adeguata professionalità: fa riferimento alla necessità di essere professionalmente preparati;**
- **indipendenza:** fa riferimento all'autonomia di chi esegue la verifica rispetto alla funzione ad essa sottoposta (compatibilmente con quanto prescritto dal D.Lgs all'art. 6, comma 4) e ai rapporti che intercorrono tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione, ciò al fine di garantire ed assicurare l'obiettività e l'imparzialità della verifica stessa;
- **approccio basato sull'evidenza:** fa riferimento all'obbligo di avvalersi delle sole informazioni verificabili raccolte, durante le verifiche, per formulare un giudizio che risulti obiettivo e basato su reali dati di fatto.

5.3 Competenza e valutazione del personale dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono in possesso di specifici requisiti rilevabili sulla base dei seguenti elementi: caratteristiche personali, conoscenze e competenze (generiche e specifiche), esperienza e formazione.

Caratteristiche personali

Si tratta dell'insieme di diverse caratteristiche personali, che permettono di agire nel rispetto dei cinque principi sopra riportati, che sono prevalentemente di tipo caratteriale e che identificano una persona capace di relazionarsi con gli altri e quindi predisposta a svolgere in maniera professionale i compiti affidatili (ad es. etica professionale, attitudine a lavorare in gruppo, capacità di diplomazia, autonomia di giudizio, capacità di analisi/sintesi, ecc.).

Conoscenze e competenze

Si distingue tra:

- competenze generiche, ossia, a titolo esemplificativo, la conoscenza dei principi e delle norme indicate dal D.Lgs 231/2001, delle tecniche di audit e delle procedure relative, nonché del sistema di gestione e dei documenti di riferimento;
- competenze specifiche, ossia si fa riferimento alla conoscenza dei servizi e dei processi di Associazione Istituto Scolastico Sistema ovvero a specifiche competenze giuridiche in materia di disciplina penale.

Esperienze e formazione

Per i membri interni dell'Organismo di Vigilanza è requisito fondamentale aver maturato una significativa esperienza lavorativa all'interno dell'Associazione.

I membri esterni sono tenuto a fornire una documentazione specifica in conoscenze teoriche e pratiche a carattere tecnico-specialistico necessarie per svolgere efficacemente le funzioni di OdV, ossia le tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva" e consulenziale.

La sussistenza di tutti i requisiti sopra riportati è rimessa alla decisione del Consiglio di Amministrazione, sia al momento della nomina sia in fasi successive all'insediamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.4 Mantenimento e miglioramento delle competenze

Per poter adempiere i propri compiti l'Organismo di Vigilanza intraprende un processo di aggiornamento professionale continuo e sistematico, frequentando corsi formativi e/o effettuando attività di auto apprendimento, al fine di mantenere costante il grado di competenza richiesto.

5.5 Funzioni e poteri

Per quanto non espressamente indicato all'interno dello specifico regolamento, all'Organismo di Vigilanza fanno capo i seguenti compiti:

- con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:
 - interpretare la normativa di riferimento;
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale;
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione relativi alla 231;
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
 - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti;
- con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:
 - effettuare periodicamente verifiche;
 - coordinarsi con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività;
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni utili;
- con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:
 - riferire periodicamente al C.d.A. una valutazione sull'adeguatezza del Modello;
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle azioni migliorative proposte;
 - coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni, nel rispetto della normativa vigente, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; l'accesso e ogni successivo trattamento dei dati dovranno avvenire nel rispetto della legge ed in particolare della normativa in materia di riservatezza dei dati personali (D.Lgs 196/03).

È posto in capo a qualunque dipendente e/o collaboratore l'obbligo di informazione a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono inoltre attribuite:

- la possibilità di richiedere al CdA il supporto professionali di soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze.

5.6 Flussi informativi

5.6.1 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica al C.d.A. l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- **semestrale** verso il Consiglio di Amministrazione;
- **immediata** nei confronti del Consiglio di Amministrazione ove i fatti di particolare materialità o significatività prevedano la commissione o il tentativo di commissione di uno dei reati previsti da una o più delle funzioni aziendali.

5.6.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, attraverso flussi informativi adeguatamente istituiti, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Associazione Istituto Scolastico Sistema ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Al riguardo ciascun dirigente o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, dandone informazione all'Organismo di Vigilanza; i collaboratori, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti dell'Associazione, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I soggetti segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni.

In particolare, ogni flusso informativo può essere comunicato all'OdV attraverso:

- 1) Raccomandata con Att.ne Organismo di Vigilanza indirizzata a: Associazione Istituto Scolastico Sistema, VIA LOCHIS, 17 - 24129 BERGAMO;
- 2) E-mail: **odv.associazionesistema@gmail.com**;
- 3) Tel. Presidente OdV: 320.4889157;
- 4) Comunicazione verbale a uno dei membri dell'OdV, che riporterà all'intero OdV.

Circa i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, le specifiche informazioni da inviare sono:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni autorità giudiziaria, dai quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del D.Lgs 231 in cui possa essere coinvolta l'associazione;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti e collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal D.Lgs 231;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari ed alle eventuali sanzioni comminate nei confronti dei dipendenti e collaboratori, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le segnalazioni di attività dalle quali emergano atti od omissioni contrari alle norme previste dal D.Lgs 231, commesse dai destinatari del Modello, di cui al p.to 2.5;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici e sostanzialmente qualsiasi altro rapporto intrapreso con la Pubblica Amministrazione, che non sia tra quelli rilevati come in essere al momento della predisposizione dell'analisi di rischio;
- la tipologia, il numero, i destinatari e le motivazioni a supporto di tutti gli atti di liberalità posti in essere;
- gli infortuni sul lavoro.

6. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO ED ELEMENTI INTEGRANTI

6.1 Premessa

E' data ampia divulgazione, all'interno dell'associazione e all'esterno (Regione Lombardia e portatori di interesse), dei principi e dei contenuti del Modello ed elementi integranti.

6.2 Informazione all'Organismo di Vigilanza

Il Modello e gli elementi integranti sono comunicati formalmente all'Organismo di Vigilanza.

La dichiarazione di presa visione è archiviata e conservata agli atti.

6.3 Informazione e formazione all'interno dell'Associazione

Il Modello e gli elementi integranti sono consultabili in tutte le loro parti attraverso il server aziendale dal personale interno e messo a disposizione per consultazione ai docenti in "sala docenti".

Il Codice Etico è consultabile sul server e affisso nella bacheca.

I principi e contenuti del D.Lgs 231/2001 e del Modello sono inoltre divulgati mediante specifici incontri di informazione/formazione tenuti dall'OdV.

L'Organismo di Vigilanza supporta l'Associazione nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria.

6.4 Comunicazione iniziale

Ai nuovi assunti viene fornita adeguata informazione e formazione in merito ai contenuti di: Codice Etico, Parte Generale e Parti Speciali del Modello.

6.5 Divulgazione ai fornitori, consulenti, e terzi

I principi e i contenuti del Codice Etico e del Modello sono divulgati a tutti coloro con i quali l'Associazione intrattiene relazioni.

Il presente documento contenente i Principi Generali del Modello, è consultabile sul sito internet dell'associazione all'indirizzo www.istitutosistema.it.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Funzione del sistema sanzionatorio

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Associazione.

L'attivazione del sistema sanzionatorio avviene al verificarsi dell'inosservanza:

- dei principi e degli obblighi previsti dal Codice Etico adottato da Associazione Istituto Scolastico Sistema;
- delle disposizioni del Modello, con particolare riguardo alle disposizioni previste nelle Parti Speciali del Modello;
- delle procedure e delle istruzioni del Sistema di Qualità Interno, integrate con gli aspetti afferenti il D.Lgs 231.

Il sistema sanzionatorio è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi.

È rivolto essenzialmente ai:

- Amministratori (componenti del CdA);
- Dirigenti (attualmente non in organico)
- Membri dell'Organismo di Vigilanza;
- Personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.pro.);
- Personale non-esclusivo (collaboratori occasionali, professionisti, tecnici, consulenti);
- Alunni e genitori in caso di minori;
- Fornitori e terzi in genere.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza ed applicato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice disciplinare, il Modello e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte dell'Associazione ai destinatari attraverso i canali indicati al cap. 6.

7.2 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Consiglio di Amministrazione, il quale prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti (attualmente non in organico)

In caso di inosservanza e/o violazione da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previste dal:

- Modello Organizzativo;
- Codice Etico;
- Codice Disciplinare, di cui al presente paragrafo;
- Istruzioni e/o dalle procedure e/o dai protocolli e/o dalle norme interne;
- Prescrizioni previste nell'ambito delle "Attività Sensibili" di cui alle Parti Speciali del presente Modello

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal presente sistema sanzionatorio, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle istruzioni e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Disciplinare, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello viene dato avvio ad una procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dalle norme di

legge, e dal Codice disciplinare adottati dall'Associazione.

La procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo di Vigilanza.

Resta al C.d.A. la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di Legge e di Contratto in materia.

7.4 Misure nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero uno qualsiasi tra gli Amministratori, informa il Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

7.5 Misure nei confronti dei dipendenti dell'Associazione

I comportamenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice Disciplinare dell'Associazione tenuti dal personale dipendente sono considerati "illeciti disciplinari" e, come tali, sono sanzionabili attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal CCNL "Formazione professionale" applicabile all'Associazione e dagli eventuali accordi sindacali in essere.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello viene dato avvio ad una procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dalle norme di legge, dal CCNL e dal Codice disciplinare adottati dall'Associazione.

La procedura d'accertamento è condotta dall'Organismo di Vigilanza.

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non-dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL vigente e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dalle eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e 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 delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione del Codice Disciplinare, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare un'idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL richiamato (Titolo IX, art. 55 "Norme disciplinari"), e precisamente:

1. Il dipendente è tenuto al rispetto integrale della normativa contenuta nel CCNL nonché delle disposizioni di legge in materia di rapporto di lavoro dipendente, con particolare riguardo all'art. n. 2105 del Codice Civile.
2. Le infrazioni alle norme possono essere sanzionate, a seconda della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:
 - a) richiamo verbale;
 - b) richiamo scritto;
 - c) multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
 - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni;
 - e) sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore dipendente incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge n. 604/66.
3. Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che in via esemplificativa:
 - a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o sospenda o ne anticipi la cessazione.

4. L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
5. Nessun provvedimento disciplinare di cui ai precedenti commi potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore dipendente e senza averlo sentito in sua difesa.
6. La parte interessata alla definizione della controversia può richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato, secondo quanto previsto dal CCNL. Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato prima che siano sentite le Parti.
7. Il tentativo di conciliazione tra le Parti interrompe i termini di decorrenza della procedura disciplinare.
8. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale verrà indicato il termine entro cui il lavoratore dipendente dovrà far pervenire le proprie giustificazioni.
9. Tale termine non potrà, in ogni caso essere inferiore a 10 gg. Il dipendente potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
10. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato con lettera raccomandata inviata entro 10 giorni dal ricevimento delle controdeduzioni.
11. Tale termine è sospeso nel caso in cui le Parti concordino di incontrarsi per un tentativo di composizione. In caso di esito negativo del tentativo di composizione, i termini per l'adozione del provvedimento disciplinare riprendono dal giorno successivo all'incontro.
12. Trascorso il suddetto periodo senza che sia stato adottato alcun provvedimento, le giustificazioni presentate dal dipendente si intendono accolte.
13. I provvedimenti disciplinari, comminati senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai precedenti commi, sono inefficaci.
14. Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi i due anni dalla loro applicazione.
15. Salvo casi del tutto eccezionali, non potranno essere adottati provvedimenti più gravi senza il precedente ricorso a provvedimenti più lievi.
16. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni contenute nella legge n. 300/70.

Resta al C.d.A. la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di Legge e di Contratto in materia.

7.6 Misure nei confronti degli alunni

Ogni violazione da parte degli alunni sarà individuata e gestita come da "Regolamento d'Istituto"

7.7 Misure nei confronti dei genitori di alunni minorenni

Ogni violazione da parte degli genitori di alunni minorenni sarà individuata e gestita con opportuni provvedimenti che verranno di volta in volta valutati a seconda della gravità del fatto (es. interdizione dai locali scolastici, denuncia alle Autorità competenti).

7.8 Misure nei confronti di personale non-esclusivo, collaboratori occasionali, Co.Co.Pro., consulenti, fornitori e terzi in genere

Ogni violazione da parte di personale non-esclusivo delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata nelle seguenti forme:

- censura scritta: si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico.
- Risoluzione del contratto: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o Codice Etico.

Per tutti i destinatari del Modello, resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'Associazione, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

8. REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

8.1 Programma per l'aggiornamento del Modello

In relazione alla complessità aziendale ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività dell'Associazione;
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito alla Direzione dell'Associazione Istituto Scolastico Sistema.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica alla Direzione ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello;
- la Direzione approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento e predispone il programma di aggiornamento avvalendosi delle proprie risorse e/o di supporto esterno, cui viene dato mandato, in particolare per l'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo, l'aggiornamento dell'analisi di rischio, la definizione delle attività necessarie e delle relative responsabilità, i tempi e le modalità di esecuzione;
- l'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento del programma di aggiornamento;
- l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.