



***Modello di organizzazione e gestione  
Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231***

**Parte Generale**

## Sommario

1. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio .....	5
2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato nell'ambito degli Istituti Santa Paola.....	12
3. Il Codice Etico .....	16
4. Deleghe e Procure .....	18
5. L'Organismo di Vigilanza.....	19
6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane.....	21
7. Il Sistema Disciplinare .....	22
8. Procedure e circolari degli Istituti Santa Paola .....	23
9. Disciplina del whistleblowing e segnalazioni .....	24

### **Modifiche rispetto alla precedente revisione:**

- modificata sezione 9 con più esplicito riferimento alla Disciplina del whistleblowing e introdotta nuova famiglia di reati : tributari.

## Premessa e note introduttive alla lettura del documento

### Finalità ed approvazione

Il presente documento è stato predisposto come sintesi del progetto di conformità al Decreto legislativo nr. 231 del 2001 al fine di presentare il modello di organizzazione e gestione nella sua interezza ed in modo unitario.

Il presente documento è quindi uno strumento di comunicazione con tutti i soggetti interessati alle attività della nostra organizzazione (stakeholders), in particolare i dipendenti, i clienti, la proprietà, il management, i fornitori, i collaboratori e gli organi di controllo al fine di conoscere procedure e prassi operative e migliorare le relazioni commerciali e sociali in essere.

Il modello di organizzazione e gestione descritto nel presente documento è stato predisposto attraverso un progetto che ha coinvolto tutta l'organizzazione degli Istituti Santa Paola.

La Direzione è stata coinvolta attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione iniziale che ha portato alla formale approvazione del presente documento. Le varie funzioni sono state coinvolte attraverso un processo di analisi dei rischi svolto in collaborazione con consulenti e professionisti qualificati e certificati. La Direzione di questa analisi ha individuato le aree a rischio significativo e impostato un modello e dei protocolli operativi per la gestione dei possibili rischi reato. Il documento attualmente viene rivisto annualmente e viene redatto per l'organo direttivo degli Istituti Santa Paola.

**Riservatezza:** il presente documento è di proprietà esclusiva degli Istituti Santa Paola e non può essere riprodotto in nessuna forma, neppure in modo parziale o citando la fonte; fatti salvi gli obblighi di legge. Il documento è disponibile al pubblico senza nessuna limitazione previa richiesta formalizzata.

Per ogni informazione sul documento è a disposizione la Direzione come referente del progetto 231.

### Note terminologiche

- *Modello:* si intende Modello di organizzazione e gestione ai fini del decreto legislativo 231 del 2001;
- *Organizzazione, società o talvolta Ente:* si intende gli Istituti Santa Paola;
- *Decreto* il Decreto legislativo 231 del 2001.

<b>Dati dell'Associazione</b>	<b>Istituti Santa Paola</b> Sede legale ed operativa: P.zza dei Mille, 16/D – MN Sede operativa: Via Maj 35 - Bergamo Mail: <a href="mailto:ispmn@tin.it">ispmn@tin.it</a> Attività: Scuola di istruzione e formazione
-------------------------------	--

## Collegamento con la ISO 9001

Il modello di organizzazione, gestione e controllo è stato progettato ed implementato tenendo conto delle procedure organizzative già presenti all'interno dell'Ente. In particolare, come suggerito dall'UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione) nella sua attività formativa, sono state integrate all'interno del Modello 231 quelle parti del sistema di gestione per la qualità ISO 9001 compatibili. Infatti lo standard ISO, adottato anche a livello europeo come riferimento nelle direttive per la conformità dei prodotti e dei servizi, prevede analogie evidenti con i modelli dell'Ente come quelli previsti dal Decreto 231. In particolare l'approccio per processi, la finalità preventiva ed il requisito di controllo e monitoraggio dei processi per garantire a terzi l'efficacia delle prassi adottate dall'Ente sono elementi comuni ai due modelli (parte generale e parte speciale).

Inoltre, la nuova edizione della 9001:2015 ha introdotto l'approccio del *risk based thinking* e l'istituto, quindi, sulla base dell'analisi del contesto in cui opera ha determinato i potenziali rischi per la qualità dei suoi servizi e li ha espressi attraverso un documento di analisi ad integrazione dell'attuale modello dei rischi redatto ai sensi della 231.

Per quei processi quindi con un coefficiente di rischio più elevato, l'istituto ha determinato dei controlli aggiuntivi, detti anche azioni di mitigazione, al fine di tenere maggiormente sotto controllo il processo.

Le parti del modello ISO 9001 applicate direttamente sono le seguenti:

- Analisi del contesto e dei rischi
- processo di formazione: per gli aspetti di pianificazione della formazione in ingresso, di analisi delle esigenze (periodica) e di verifica dell'efficacia;
- gestione della documentazione e delle registrazioni: in particolare per l'identificazione, approvazione, distribuzione dei documenti;
- verifiche ispettive interne: ampliamento alla conformità al codice e al modello;
- azioni correttive: per gli aspetti di correzione e registrazioni delle azioni intraprese (incluse l'analisi delle cause).

Sono state inoltre aggiornate le prassi operative riportate nel Manuale del Sistema Qualità e relative ai processi operativi degli Istituti Santa Paola, per inserire quanto definito dal Modello 231.

## **1. La responsabilità amministrativa delle società e degli enti per reati commessi a loro interesse o vantaggio**

### ***Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231***

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”*, derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa in sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

### ***I reati-presupposto***

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Su questa base i reati-presupposto possono essere schematizzati nelle aree che seguono (vedere gli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231). Questa classificazione è essenziale al fine di creare una relazione fra un approccio giuridico ed una fattiva applicazione aziendale. Questa classificazione per aree permette infatti di individuare i processi e le attività

dell'organizzazione (ed i relativi soggetti) che possono essere coinvolti e definire quindi procedure e controlli per la gestione di tali processi aziendali. In seguito l'applicazione puntuale delle procedure potrà permettere un controllo specifico anche sulla singola fattispecie del reato.

Nella parte speciale sono presentate le aree relative alle fattispecie di reato e le indicazioni per un loro controllo che sono state adottate dagli Istituti Santa Paola

### **Le aree dei reati presupposto**

- Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e lo Stato
- Reati societari e di abuso dei mercati
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
- Reati contro la personalità individuale
- Reati collegati alla sicurezza sul lavoro
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- Reati informatici
- Reati riguardanti i delitti di criminalità organizzata, reati transazionali e dichiarazioni mendaci
- Reati riguardanti i delitti contro l'industria e il commercio
- Reati in materia di violazione del diritto di autore
- Reati in materia ambientale
- Reati collegati ai lavoratori senza permesso di soggiorno
- Reati tributari

### **Appartenenza dell'autore del reato all'organizzazione**

Fermo restando che per il diritto italiano la responsabilità penale è configurabile solo con riferimento ad una persona fisica, per fondare la responsabilità da reato delle società o degli enti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 occorre che il reato-presupposto sia commesso da una persona fisica che appartenga all'organizzazione di impresa della società o dell'ente.

Questo presupposto è fissato dall'articolo 5 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 quando si prevede che l'ente è responsabile per i reati commessi da due categorie di persone fisiche:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di 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 (soggetto in posizione apicale);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cosiddetti soggetti sottoposti).

### ***Il presupposto dell'interesse o del vantaggio dell'ente***

Altro presupposto della responsabilità da reato delle società e degli enti è che il reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio (articolo 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Questo principio è rafforzato dalla previsione per il quale l'Ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (articolo 5 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Si aggiunga che l'articolo 12, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede una ipotesi di riduzione della sanzione pecuniaria qualora *"l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo"*. Questo comporta che se l'autore del reato ha agito perseguendo tanto l'interesse proprio, quanto quello dell'ente, quest'ultimo è passibile di sanzione.

Nel caso in cui, invece, sia prevalente l'interesse della persona fisica autrice del reato rispetto a quello dell'ente al quale appartiene, l'ordinamento prevede un'attenuazione della sanzione (pecuniaria o interdittiva) qualora l'ente non abbia tratto vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione del reato.

La responsabilità si ha anche se l'autore rimane ignoto.

### ***Le sanzioni***

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 pone a carico dell'ente nel cui interesse o a cui vantaggio sia stato commesso un reato-presupposto da un soggetto in posizione apicale o da un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale sanzioni che possono essere classificate nel seguente modo:

1. sanzioni pecuniarie fino ad un massimo di Euro 1.549.370 (e sequestro preventivo in sede cautelare);
2. sanzioni interdittive:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
3. confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato (comunque disposta, anche per equivalente);
4. pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva (sanzione stigmatizzante).

La sanzione pecuniaria (articolo 10 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) è sempre applicata in caso di responsabilità dell'ente dipendente da reato e viene adeguata alle sue condizioni economiche attraverso un sistema di commisurazione per quote (per un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000) e graduato sulla base della gravità del fatto, del livello di responsabilità dell'ente e delle attività e provvedimenti adottati per eliminare le conseguenze dannose del reato commesso.

Ad ogni quota è assegnato un valore determinato in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente, oscillante tra un minimo di Euro 258 ed un massimo di Euro 1.549 per ciascuna quota applicata.

Le sanzioni interdittive sono previste per ipotesi più gravi e nel caso in cui ricorra uno dei seguenti presupposti:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza quando, per tale ultima ipotesi, la commissione del reato-presupposto è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti presupposto di responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni. Esse non si applicano nei casi in cui l'articolo 12 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria.

Come disposto dall'articolo 14 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, nell'applicazione delle sanzioni interdittive devono essere seguiti i seguenti criteri:

- le sanzioni interdittive hanno per oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente;
- il tipo e la durata della sanzione deve essere determinato in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed alla attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione può essere limitato a determinati contratti ed a determinate amministrazioni;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività comporta la sospensione, la revoca delle autorizzazioni, licenze e simili funzionali allo svolgimento delle attività;
- le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente;
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica soltanto quando l'irrogazione delle altre sanzioni interdittive risulti inadeguata.

Gli articoli 15 e 45 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono la possibilità di nomina di un commissario giudiziale.

Gli articoli 53 e 54 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 prevedono il potere del giudice di disporre il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca o il sequestro conservativo.

### **Procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni**

La competenza a conoscere degli illeciti dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono (articolo 36 Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231).

Il Pubblico Ministero, rilevato un reato-presupposto di responsabilità delle società e degli enti, verifica l'appartenenza della persona fisica imputata all'organizzazione di una determinata società o ente e quindi acquisita la notizia dell'illecito amministrativo dipendente dal reato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente, annota immediatamente nel registro di cui all'articolo 335 del codice di procedura penale gli elementi identificativi dell'ente unitamente, ove possibile, alla generalità del suo legale rappresentante nonché il reato da cui dipende l'illecito.

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- 1) che è stato commesso uno dei reati-presupposto;
- 2) che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- 3) l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto.

A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;
- è in posizione di sottoposto.

Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Nel secondo caso il Pubblico ministero, per accampare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

### **Presupposti per l'esonero della responsabilità**

L'articolo 6, comma 1, del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, dispone che l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *modelli* di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quelli verificatisi;

- il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Il modello di organizzazione e di gestione, utile per l'esonero da responsabilità dell'ente, deve rispondere a specifiche caratteristiche che possono essere così esemplificate:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (*analisi del rischio e attività sensibili*);
- predisporre specifici protocolli (*procedure/ manuale della qualità*) diretti a regolare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati (*controlli base da inserire nelle procedure, nei regolamenti e nel manuale della qualità*);
- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo (*Regolamento Organismo di Vigilanza e rendicontazione dell'attività*);
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo (*sistema disciplinare*).

Sono stati riportati fra parentesi ed in corsivo i documenti predisposti dagli Istituti Santa Paola applicativi dei "modelli" sopra richiesti.

### **Funzione del modello di organizzazione e gestione**

I modelli di organizzazione e gestione, introdotti dal legislatore italiano sulla scorta di esperienze maturate nell'ambito di ordinamenti stranieri, principalmente di stampo anglosassone e quindi di *common law* (conosciuti anche come *compliance programme*), costituiscono un complesso organico di principi, di disposizioni e di schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione del rischio della commissione (anche tentata) di un reato-presupposto previsti dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro regolamentazione in procedure accompagnate da un efficiente sistema di controlli interni deve avere le seguenti precipue finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto degli Istituti Santa Paola consapevoli dei rischi di poter incorrere, nel caso di violazione dei dettati del modello, in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale e

amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'ente;

- affermare che ogni condotta illecita è fermamente condannata dagli Istituti Santa Paola in quanto, anche nei casi in cui l'ente potesse in ipotesi trarne vantaggio, è comunque contraria non solo alle disposizioni di legge, ma anche ai quei principi di correttezza e trasparenza che gli Istituti Santa Paola intendono rispettare nell'esercizio della propria attività;
- fornire all'ente lo strumento per prevenire o contrastare la commissione di reati ed in tal modo evitare i rischi della conseguente responsabilità amministrativa dell'ente;
- assicurare agli Istituti Santa Paola l'efficacia dell'azione, tanto più garantita se norme, regolamenti e leggi vengono seguiti e rispettati.

Tra le finalità del modello vi è quella di rendere consapevoli i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti ed i partner, che operano per conto o nell'interesse dell'Ente, dell'importanza che riveste il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli (procedure) nello svolgimento delle attività dell'ente.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato dagli Istituti Santa Paola è inoltre conforme ai seguenti riferimenti legislativi:

- indicazioni fornite dalle “Linee Guida Regionali per la definizione di modelli di organizzazione, gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell’ambito della filiera istruzione-formazione-lavoro” elaborate dalla Regione Lombardia e alle indicazioni contenute nel Decreto 5808 del 8 giugno 2010;
- indicazioni fornite dal Decreto dirigente struttura 23 agosto 2010 n. 8189 – Linee guida di rendicontazione e monitoraggio per il programma “Lombardia Eccellente” in particolare l'allegato 10 relativo al Nucleo di Monitoraggio Regionale -;
- indicazioni fornite da Decreto n. 4340 del 2012 – “Regione Lombardia Linee guida per gli organismi di Vigilanza”.
- Linee Guida Confindustria nella loro ultima versione.

## **2. Le ragioni di adozione del modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire il rischio-reato nell'ambito degli Istituti Santa Paola**

### ***Motivazioni***

Gli Istituti Santa Paola vengono fondati il 21 maggio 1973 a Mantova e la sua attività è fondata senza scopo di lucro.

I principi ispiratori degli Istituti Santa Paola sono basati sui valori del messaggio evangelico, sulla formazione professionale dei giovani nonché anche ai lavoratori e assistenza degli studi stessi, la promozione di iniziative a carattere culturale rivolte all'ambiente dei giovani, lo svolgimento di convegni, cineforum, mostre e analoghe attività formative, la promozione di iniziative editoriali e gestione di scuole di qualsiasi ordine e grado e gestione di servizi per il lavoro.

Gli Istituti Santa Paola sono accreditati presso la Regione Lombardia come ente che eroga attività di formazione e orientamento con DDG n. 1142 del 29/01/2002 e certificati ISO 9001 dal Bureau Veritas.

Nella consapevolezza dell'importanza, per una corretta e trasparente gestione dell'attività societaria, dell'introduzione dei sistemi di controllo volti alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, gli Istituti Santa Paola hanno adottato modelli organizzativi e gestionali quale strumento imprescindibile per indirizzare i comportamenti dei propri amministratori, dipendenti, fornitori, clienti, consulenti, collaboratori esterni, subappaltatori, prestatori d'opera ed ogni altro soggetto che possa avere rapporti, anche di natura istituzionale, con l'ente nell'agire quotidiano e per eliminare i possibili rischi di commissione di reati da parte degli stessi.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del modello sono adottate con disposizioni del Consiglio di Amministrazione o dei soggetti da questo delegati. Il Consiglio ha nominato anche un referente interno.

Nella redazione del modello degli Istituti Santa Paola si è richiamato ai principi generali indicati nel Codice Etico adottato dall'ente.

Come previsto dal Decreto legislativo 231 del 2001, è l'Organismo di Vigilanza a controllare la concreta osservanza delle prescrizioni contenute nel modello adottato; le regole operative e di funzionamento di tale organo sono disciplinate da apposito regolamento.

Comportamenti non conformi con il modello o con i documenti collegati sono sanzionati secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare degli Istituti Santa Paola, tali regole sono coerenti con le disposizioni legislative vigenti ed in particolare con i contratti collettivi di lavoro e le prassi di accertamento delle violazioni.

### ***Applicazione del modello***

Ogni azione ed operazione degli Istituti Santa Paola deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni

momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Per la gestione delle attività è necessaria la partecipazione di più di un soggetto alla medesima attività, cosicché nessuna operazione sia posta in essere in autonomia assoluta da un solo soggetto.

In tutti i contratti stipulati dagli Istituti Santa Paola sono riportate clausole che vincolano al rispetto del Codice Etico, nonché delle regole di comportamento e delle procedure stabilite nel modello; la violazione delle clausole richiamate è causa di risoluzione del contratto ed eventualmente di risarcimento del danno ove ne ricorrano gli estremi.

Nei rapporti contrattuali con i terzi, gli Istituti Santa Paola hanno cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente, disponendo che tutti i pagamenti tra le parti avvengano per tramite di bonifico o strumento equivalente.

L'assunzione delle decisioni dell'ente che abbiano rilevanza esterna si svolge in assoluta trasparenza.

Sono predisposte misure di sicurezza ed igiene sul lavoro rispondenti agli standard indicati dalla normativa vigente in materia, volte alla salvaguardia dei lavoratori e per le quali i responsabili della società fanno riferimento ai soli criteri della qualità e dell'efficienza, tenendo conto delle innovazioni tecniche e scientifiche intervenute.

È definito un programma di formazione ed aggiornamento del personale dipendente ai principi del Codice Etico e delle procedure definite in accordo con il presente modello.

È previsto un sistema disciplinare, nei confronti della Direzione e dei dipendenti, per il caso di violazione dei principi contenuti nel Codice e nelle procedure previste.

In sede di assunzione di cittadini extracomunitari è fatto obbligo verificare l'esistenza e la validità dei documenti richiesti dalle disposizioni legislative vigenti tenendo conto dell'introduzione dei nuovi reati in materia di lavoratori che svolgono l'attività senza permesso di soggiorno.

Coloro che svolgono funzioni di controllo devono riferire all'Organismo di Vigilanza delle irregolarità riscontrate nel rispetto del Codice e delle procedure previste dal modello.

Le suddette regole di condotta sono applicate attraverso la definizione di un Codice Etico dettagliato, delle procedure e dei regolamenti (per esempio per l'Organismo di vigilanza o per gli aspetti sanzionatori), per questo in relazione alle possibilità di controllo su tali soggetti si impone il rispetto del proprio codice e se necessario l'applicazione di modelli di conformità al Decreto legislativo 231 del 2001 e predispone modelli di controllo e verifica su tali organizzazioni. Tale attività è formalizzata attraverso comunicazioni scritte.

### **Identificazione dei rischi - reato con specifico riguardo alle attività sensibili**

Essenziale per garantire l'esonero della società dalle responsabilità da reato è che il modello di organizzazione e gestione sia stato assunto secondo una procedura idonea a rilevare le occasioni del rischio-reato con specifico riferimento alle attività sensibili, tenuto conto delle concrete condizioni operative e di mercato degli Istituti Santa Paola; questo è stato fatto attraverso una valutazione formale e documentata dei rischi reato che viene aggiornata almeno con frequenza annuale ed i cui risultati sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Procedendo secondo questi criteri, sono stati definiti dei modelli di organizzazione e gestione (sintetizzati nel presente documento) articolati in più parti in relazione alle singole attività ed ai differenti interlocutori, sono state quindi predisposte procedure ed istruzioni di comportamento, secondo la logica dei comportamenti prescrittivi dei *compliance programme* e dei sistemi di gestione. Questo per permettere una reale integrazione con le attività aziendali ed il coordinamento con gli altri sistemi presenti (per esempio amministrazione, risorse umane, sicurezza).

Le procedure rappresentano quelle regole che il modello impone nello svolgimento di un'attività sensibile o a rischio e costituiscono l'aspetto più rilevante e qualificante del modello.

Le attività sensibili (in relazione al rischio-reato) rappresentano i settori di attività ed i processi di business degli Istituti Santa Paola che potrebbero potenzialmente essere coinvolti nella commissione dei reati indicati nel Decreto Legislativo n. 231 del 2001 e le norme collegate.

### **Attività a potenziale sensibilità ai fini dell'applicazione del Decreto legislativo 231**

Di seguito sono elencate le attività potenzialmente sensibili e le posizioni organizzative a livello macro come sintesi dell'analisi dei rischi.

- Area organizzativa con identificazione delle mansioni e responsabilità e chiari poteri di autorizzazione agli acquisiti e alle vendite.
- Gestione della richiesta di finanziamenti e corretto utilizzo dello stesso.
- Gestione degli omaggi e sponsorizzazioni.
- Contabilità e amministrazione (incluso registrazioni contabili, pagamenti e incassi, gestione del credito, tesoreria, gestione di flussi di denaro contante e utilizzo di marche da bollo, gestione degli omaggi, gestione delle note spese e regole per i limiti di spesa e tipologie di controllo, gestione dei beni aziendali come computer o cellulari).
- Accesso ai sistemi telematici o informatici della Pubblica Amministrazione per la trasmissione di dati o informazioni per la comunicazione di dati.
- Gestione del Documento sulla sicurezza dei dati – Disciplinare Interno Privacy (DIP).

- Gestione struttura della rete informatica.
- Gestione e coordinamento delle attività legate alle informazioni societarie (situazioni trimestrali, bilancio civilistico e consolidato, nota integrativa, relazione sulla gestione).
- Gestione e coordinamento delle attività legate al corretto funzionamento degli Organi Sociali e ai rapporti tra gli stessi.
- Selezione ed assunzione del personale.
- Gestioni dei contratti di acquisto e/o vendita.
- Gestione di un sistema dei rischi aggiornato e sotto controllo - Decreto Legge n. 81/2008.
- Predisposizione di un piano formativo e attività formativa
- Gestione del rispetto del copyright e delle licenze d'uso per documenti utilizzati dai docenti durante le lezioni.
- Gestione dello smaltimento dei rifiuti speciali.

### **Funzioni e posizioni**

- Presidente
- Direttore Generale
- Segreteria Amministrativa
- Segreteria Didattica
- Responsabile Sicurezza
- Responsabile Sistema Qualità
- Personale Docenti
- Tutor

Per i dettagli consultare l'organigramma presente presso l'ente.

### **3. Il Codice Etico**

Il Codice etico degli Istituti Santa Paola costituisce parte essenziale della gestione della compliance al Decreto Legislativo 231 del 2001.

Il Codice è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che gli Istituti Santa Paola riconoscono, accettano e condividono, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione per un successo duraturo e responsabile di dell'Ente.

Le regole di condotta rappresentano i principi comportamentali di carattere generale cui debbono attenersi tutti i dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i partner ed i collaboratori degli Istituti Santa Paola.

In particolare il codice disciplina i seguenti aspetti comportamentali (elenco sintetico e non esaustivo, per dettagli vedere il codice etico nella versione applicabile):

- Relazioni con la pubblica amministrazione e il mercato
- Sponsorizzazioni, regali omaggi e altre utilità
- Utilizzo dei beni aziendali
- Comunicazione esterna
- Riservatezza delle informazioni
- Selezione e qualifica dei fornitori
- Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro
- Tutela dell'ambiente e dei rifiuti
- Rispetto degli individui e della collettività
- Fondi pubblici della Regione Lombardia
- Tutela del diritto d'autore
- Conflitto di interessi
- Trasparenza contabile
- Tutela del patrimonio dell'ente

Il Codice è basato su principi generali di legalità. Tutti i dipendenti e collaboratori degli Istituti Santa Paola devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti; non devono porre in essere comportamenti che possono portare alle fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231 del 2001, né porre in essere comportamenti che possano potenzialmente diventarlo. Tali impegni devono essere assunti anche dai consulenti, dai collaboratori, dai fornitori e da chiunque abbia rapporti con gli Istituti Santa Paola.

Le direttive e le prescrizioni del codice sono altresì indirizzate ai soggetti che rappresentano o possono rappresentare gli Istituti Santa Paola nei confronti di terzi.

Nei rapporti con la Pubblica amministrazione è proibita qualsiasi forma di pratica collusiva ed illegale, ogni pagamento illecito o tentativo di corruzione, ogni sollecitazione diretta ad ottenere vantaggi personali per sé o per gli altri. Ai dipendenti, consulenti e collaboratori è proibito fare elargizioni in denaro o in natura a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica amministrazione. Tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori degli Istituti Santa Paola devono attenersi a quanto stabilito dall'ente in merito all'entità di omaggi o delle sponsorizzazioni.

È vietato presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti ed è vietato destinare le somme ricevute a titolo di erogazione o finanziamento pubblico a scopi diversi da quelli a cui erano destinati.

Le dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione trasmesse attraverso supporti informatici devono essere tutte munite di identificazione legale (per esempio firma digitale).

Nelle attività finalizzate alla formazione del bilancio ed alla diffusione al pubblico di dati e notizie inerenti la situazione patrimoniale e finanziaria degli Istituti Santa Paola devono essere adottati comportamenti improntati ai principi di correttezza, trasparenza e veridicità, nel rispetto delle norme di legge e dei principi contabili internazionali.

Il Codice etico prevede una guida operativa di applicazione.

Tutti i lavoratori sono formati sui principi e i criteri fondamentali sui quali si basano le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso la diffusione di un documento formale.

#### 4. Deleghe e Procure

L'assegnazione di responsabilità ed incarichi è uno degli aspetti più critici nella prevenzione dei rischi reato, di qui la necessità che l'organizzazione abbia una particolare cura per il sistema delle deleghe e delle procure. Questo rappresenta anche un importante aspetto nell'apparato dei controlli definito dal modello per attuare il principio della doppia responsabilità di attuazione delle decisioni.

Ai fini dell'applicazione del presente documento si applicano le seguenti definizioni:

- *delega*: atto interno di attribuzione di funzioni e compiti;
- *procura*: negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce ad un soggetto i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi.

In concreto, il sistema delle procure consente alla Direzione di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova il Consiglio di Amministrazione che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello, con particolare riferimento al referente interno 231 ed ai membri dell'Organismo di vigilanza.

Mediante lo strumento della procura il Consiglio di Amministrazione affida al procuratore solamente l'esercizio dei poteri, conservando la possibilità di ingerirsi nell'attività delegata con poteri direttivi, di sorveglianza e di avocazione. Il rappresentante o il delegato, a sua volta, non può attribuire ad altri soggetti il potere rappresentativo di cui è stato investito dal rappresentato se questo è stato previsto. La legale rappresentanza degli Istituti Santa Paola resta, pertanto, sempre in capo al Consiglio di Amministrazione.

La procura rappresenta anche lo strumento per regolare con la massima chiarezza e trasparenza gli aspetti inerenti il potere di spesa delegato per i singoli settori di attività, pertanto deve essere completa in ogni suo aspetto e prevedere, quando occorre, la disponibilità in capo al procuratore delle necessarie risorse finanziarie.

L'attività delegata è sottoposta sempre al controllo diretto e discrezionale del delegante affinché il delegato non possa agire in assoluta ed incontrollata autonomia.

Il Consiglio di Amministrazione gestisce tale attività tramite il documento mappa delle deleghe e procure.

## **5. L'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza, organo esterno alla struttura degli Istituti Santa Paola, il legislatore ha assegnato l'importante e fondamentale compito di promuovere l'attuazione del modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali, l'acquisizione di informazioni sulle attività e sui connessi rischi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo n. 231 del 2001. Tale organo ha inoltre la responsabilità di sensibilizzare e diffondere i principi contenuti nel Codice etico e la verifica in concreto del funzionamento del modello.

Il corretto ed efficace svolgimento dei complessi compiti che l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere costituisce il presupposto imprescindibile per l'esonero dalla responsabilità amministrativa dell'ente. È per questo che l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente caratterizzarsi per autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare l'Organismo di vigilanza secondo quanto definito dal regolamento, tale documento è anch'esso approvato dal Consiglio e sottoposto a gradimento dell'Organismo di vigilanza e, se necessario modificato secondo le esigenze. Di tale attività viene mantenuta completa registrazione nei verbali dell'assemblea.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo assegnate, all'Organismo di Vigilanza è attribuita annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni in piena autonomia economica e gestionale.

L'Organismo di Vigilanza annota in specifici verbali l'attività eseguita ed è prevista apposita procedura di attivazione da parte di qualunque parte interessata.

Per poter effettuare particolari segnalazioni all'Organismo di Vigilanza è previsto un indirizzo email dedicato.

### ***Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza***

Tutti i destinatari delle prescrizioni previste dal presente documento sono tenuti a fornire tutte le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza secondo modalità e periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I destinatari devono assicurare che l'Organismo di Vigilanza venga a conoscenza

- delle decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

- delle richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- dei provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto 231/2001;
- delle commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto 231/2001;
- delle notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli dell'ente, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- dei prospetti riepilogativi degli appalti affidati a seguito di gare a livello nazionale e europeo, ovvero a trattativa privata;
- delle notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici o soggetti che svolgano funzioni di pubblica utilità;
- della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I suddetti soggetti qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti ovvero al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento dell'attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza, devono informarlo prontamente. L'Organismo di Vigilanza deve valutare le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti ed iniziative, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne. Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organismo di Vigilanza viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantirne l'integrità e la riservatezza.

L'eventuale violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza può determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

## **6. Formazione, informazione e selezione delle risorse umane**

Gli Istituti Santa Paola al fine di dare concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Codice etico e delle procedure, assicurano una corretta divulgazione degli stessi ai propri dipendenti ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, hanno rapporti contrattuali con l'ente.

Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso una procedura documentata. La suddetta documentazione è integrata da circolari o comunicazioni che verranno trasmesse dalla Direzione.

Con riferimento alla generalità dei dipendenti, al momento dell'assunzione sono consegnati e presentati a ciascun dipendente i manuali e le procedure necessarie, tale attività è registrata attraverso il Modulo primo giorno presente all'interno del Manuale Qualità.

Al momento dell'assunzione viene, altresì, richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi del Codice etico.

È dedicato inoltre un apposito spazio sul sito internet degli Istituti Santa Paola alla diffusione e conoscenza del Codice etico e delle procedure collegate.

La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti dell'ente.

Al fine di garantire la corretta ed efficace attuazione del modello anche da parte dei soggetti che interagiscono a vario titolo con l'Ente, (per esempio collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partner), gli Istituti Santa Paola provvedono ad inserire nei contratti clausole legali che impegnano gli stessi alla conoscenza ed osservanza delle prescrizioni previste dal codice e dal modello in genere. In caso di violazione degli obblighi è prevista la risoluzione del contratto e la richiesta di risarcimento del danno.

## 7. Il Sistema Disciplinare

Un aspetto essenziale per garantire l'efficacia del modello di compliance è sicuramente costituito dalla definizione di un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare la violazione delle regole di comportamento ovvero procedure ad esso riferibili, sia per i soggetti in posizione apicale sia per i soggetti sottoposti all'altrui direzione di vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le norme comportamentali imposte dal Codice etico sono assunte dall'ente in piena autonomia, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta tenuta.

I destinatari del sistema disciplinare, che coincidono con i destinatari del Codice e delle procedure, hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta alle regole suddette.

Per stabilire in concreto la sanzione da irrogare, la Direzione deve valutare i diversi aspetti della violazione contestata ed in particolare:

- l'intenzionalità della condotta;
- la negligenza, imprudenza ed imperizia evidenziate dall'autore nella commissione della violazione, specie se l'evento era effettivamente prevedibile ed evitabile;
- le conseguenze della violazione e la gravità delle stesse, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta;
- il ruolo ricoperto dall'autore della violazione all'interno dell'ente, avendo particolare riguardo al livello di responsabilità e di autonomia connesso alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti o attenuanti che possono rilevare in relazione alla condotta tenuta dall'autore dell'illecito;
- il concorso di più soggetti destinatari del modello nella commissione della violazione;
- l'esistenza di eventuali precedenti disciplinari a carico del soggetto.

Per quanto attiene i lavoratori subordinati, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e da eventuali normative speciali applicabili, i provvedimenti disciplinari vengono irrogati tenendo conto dell'apparato sanzionatorio del CCNL di categoria applicabile e dell'eventuale regolamento aziendale.

Per i soggetti legati all'ente da contratti di natura differente dal rapporto di lavoro subordinato, le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono rispettare le norme di legge vigenti e le condizioni contrattuali. I dettagli sono riportati nel sistema disciplinare approvato dal Consiglio di amministrazione.

## **8. Procedure e circolari degli Istituti Santa Paola**

Costituiscono parte integrante del modello le procedure ed istruzioni dell'ente, le circolari e le comunicazioni emesse ai fini della prevenzione di condotte illecite dalle quali potrebbe conseguire il riconoscimento di responsabilità a carico dell'ente (secondo quanto previsto dal Decreto n. 231 del 2001), tale aspetto viene citato nello scopo e nel campo di applicazione dei suddetti documenti.

Tali documenti sono gestiti in forma di documenti controllati secondo quanto previsto da apposita procedura interna, conforme alle regole sui sistemi di gestione internazionali (standard ISO).

Tra queste, si ricordano oltre al codice etico, al sistema disciplinare ed al regolamento dell'Organismo di vigilanza, le seguenti:

- Delibere del Consiglio di Amministrazione
- Circolari, ordini di servizio e regolamenti interni
- Report Organismo di vigilanza
- Lettera all'Organismo di vigilanza
- Mappa delle deleghe e procure
- Manuale procedure ISO 9001
- Parti contrattuali e regole per i fornitori
- Procedura di contabilità e amministrazione
- Procedura sulla selezione e gestione del personale
- Procedura sulla sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008)
- Disciplinare Interno Privacy (D. Lgs. 196/2003)
- Regolamenti sull'uso corretto degli strumenti informatici
- Norme per il personale docente

## 9. Disciplina del whistleblowing e segnalazioni

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di “Whistleblowing”. Tale disposizione ha inteso estendere, anche al settore privato, le tutele da assicurarsi al soggetto che segnali potenziali illeciti rilevanti, prima previste solo per il settore pubblico.

Oltre a detta estensione, la modifica ha altresì riguardato l’art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001, che ora, ai commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, impone di prevedere (almeno) le seguenti previsioni:

- uno o più canali che consentano, sia ai soggetti apicali sia ai sottoposti di presentare, a tutela dell’integrità della società di riferimento, o del Gruppo nel suo complesso segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del Modello (e/o delle procedure connesse) di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali, come anche le attività di gestione della segnalazione, devono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la previsione di sanzioni nei confronti di chi viola misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni non veritiere e/o infondate.

Gli Istituti Santa Paola hanno previsto una procedura per la massima riservatezza della segnalazione al fine di, come previsto dal proprio codice, di garantire la massima tutela del soggetto che ha evidenziato possibili violazioni anche nel caso in cui queste fossero infondate. È stato pertanto adottato un sistema segnalazioni, gestito da un soggetto autonomo e indipendente, attivando i seguenti canali:

- e-mail: [\*\*segnalazione@istitutisantapaola.it\*\*](mailto:segnalazione@istitutisantapaola.it)
- lettera con dicitura riservata per l’Organismo di Vigilanza agli indirizzi:  
P.zza dei Mille, 16/D – Mantova

## Documenti collegati

I documenti collegati alla presente parte generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo sono:

- Parte speciale del Modello
- Regolamento ODV
- Sistema sanzionatorio
- Codice etico