

aifos

ASSOCIAZIONE ITALIANA
FORMATORI ED OPERATORI
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

CODICE ETICO



Documento:	<i>Codice Etico</i>	Rev. n°	06	del	marzo 2026
File:	<i>Codice Etico.doc</i>				
Approvazione:	<i>Comitato di Presidenza</i>	Verbale riunione del:		06/03/2026	
	<i>Consiglio Nazionale</i>	Verbale riunione del:		16/03/2026	

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Obiettivo, Mission e Destinatari	3
3. Disposizioni generali	4
3.1 Natura	4
3.2 Ambito di Applicazione.....	4
3.3 Attuazione del Codice.....	4
3.4 Segnalazioni	5
3.5 Diffusione del Codice	5
4. Principi Etici Generali.....	5
4.1 Legalità ed Etica degli Affari.....	5
4.2 Correttezza, Riservatezza e Integrità.....	6
4.3 Trasparenza e completezza delle informazioni	6
4.4 Prevenzione dei conflitti di Interesse	7
4.5 Corporate Governance	7
4.6 Relazioni con i Soci	8
4.7 Tutela del patrimonio	8
4.8 Condotte gestionali	8
4.9 Trattamento di informazioni riservate e privilegiate	9
5. Criteri di condotta specifici per i rapporti interni.....	9
5.1 Selezione, Formazione e Gestione del personale.....	9
5.2 Salute e Sicurezza sul lavoro.....	10
5.3 Tutela della Persona e della sua Privacy	11
5.4 Obblighi dei Destinatari.....	11
5.5 Regali, omaggi, benefici	11
5.6 Beni Aziendali	12
5.7 Risorse Informatiche.....	12
5.8 Risorse finanziarie	13
5.8.1 Antiriciclaggio e prevenzione del finanziamento al terrorismo.....	13
6. Criteri di condotta specifici per i rapporti esterni	14
6.1 Rapporti con le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza	14
6.2 Rapporti con Fornitori, Committenti/clienti, Utenti e altri Soggetti terzi.....	15
6.2.1 Gestione Appalti Pubblici.....	16
6.3 Rapporti con Mass Media	17
6.4 Sponsorizzazioni, contributi e liberalità.....	17
7. Contabilità e Fisco.....	17
7.1 Registrazioni, trasparenza contabile e di Bilancio.....	17
7.2 Fisco.....	18
8. Trattamento dei dati personali (Privacy).....	18
9. Tutela dell'ambiente.....	18
10. Sistema Sanzionatorio	19
10.1 Violazioni del Codice Etico	19
10.2 Linee guida del sistema sanzionatorio	19
10.3 Principi generali.....	20
10.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	20
10.5 Misure nei confronti degli Amministratori	20
10.6 Misure nei confronti dei soci	20
10.7 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner.....	20
10.8 Tutela dei segnalanti	21
11. Modalità di attuazione del Codice Etico	21
11.1 Sistema dei controlli interni.....	21
11.2 Organismo di Vigilanza (OdV)	21
11.2.1 Segnalazioni all'OdV.....	21
11.3 Comunicazione, diffusione e formazione.....	22
11.4 Aggiornamento	22
11.5 Entrata in vigore del Codice Etico.....	22

1. Premessa

Aifos - Associazione Italiana Formatori e Operatori della Sicurezza sul Lavoro (di seguito anche solo “Aifos” o “Associazione”), esercita e gestisce la propria attività nel rispetto dei principi e delle norme di comportamento dichiarati nel presente Codice Etico e nel rigoroso rispetto della vigente normativa nazionale e comunitaria.

Aifos considera della massima importanza l’assunzione di responsabilità etico-sociale nel condurre gli “affari” e le proprie attività, a tal fine favorisce e sostiene una gestione associativa improntata al bilanciamento dei legittimi interessi degli stakeholder di riferimento e, più in generale, della collettività in cui opera e agisce.

Sono considerati stakeholder (portatori d’interesse) di riferimento dell’Associazione: il personale dipendente; i collaboratori; gli associati; i centri di formazione; i corsisti; gli amministratori; i committenti; i partner; i fornitori; la Pubblica Amministrazione; la collettività e tutti i soggetti coinvolti, in modo diretto e/o indiretto, nelle attività poste in essere dalla stessa.

Aifos svolge la propria attività in un ambiente complesso regolato da numerose leggi, il cui rispetto è un dovere fondamentale.

L’etica è da intendersi come metodo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera ad Aifos, o che con essa collaborano, attraverso il richiamo a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni di legge.

Il Codice Etico (di seguito solo “Codice”) s’inserisce anche nel quadro delle previsioni del d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., nonché delle “Linee Guida per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo” emanate dalla stessa Aifos nel 2017, e detta i principi etici generali e quelli di gestione, vigilanza e controllo cui i detti modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando altresì casi e comportamenti specifici per Aifos, principalmente ai fini della prevenzione dei reati di cui al citato decreto ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni. Al riguardo si rimanda al Modello Organizzativo adottato da Aifos, di cui il presente Codice è parte integrante.

Gli orientamenti giurisprudenziali riconoscono rilevanza giuridica e finalità scriminanti all’assunzione di principi etici nelle condotte aziendali, riflessi sul Modello organizzativo e sul Codice etico adottati, purché siano osservati.

Compete al Comitato di Presidenza, con successiva ratifica del Consiglio Nazionale, l’adozione, approvazione ed aggiornamento del Codice, e per quanto riguarda tale ultimo aspetto, su eventuale proposta dell’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del d.lgs. n.231/2001 e s.m.i..

2. Obiettivo, Mission e Destinatari

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici dell’Associazione siano chiaramente definiti e costituiscano l’elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori di Aifos nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative dalla medesima promosse.

AIFOS è un’associazione datoriale, senza scopo di lucro, che associa aziende e singoli formatori, docenti, professionisti, consulenti, che operano nel campo della formazione e della consulenza alla sicurezza sul lavoro.

L’Associazione, basata su principi solidaristici e di aggregazione sociale, si propone - nell’ambito di una più vasta divulgazione della cultura, formazione e sicurezza sul lavoro -, di svolgere una attività di studio, ricerca e realizzazione di attività e iniziative al fine di favorire gli scopi sociali mettendole a disposizione degli associati e di enti pubblici e privati che operano nel settore.

La sua **missione** è focalizzata sulla formazione della salute e della sicurezza sul lavoro rivolta sia ai lavoratori presenti in tutti gli ambienti di lavoro, sia ai formatori, intesi nel loro complesso quali progettisti

ed organizzatori, responsabili di centri e servizi, tutor e docenti, aziende organizzatrici e di promozione, affinché il proprio lavoro sia sempre più di qualità e di grande capacità e responsabilità.

All'osservanza del Codice sono tenuti i seguenti "**Destinatari**":

- i rappresentanti degli organi associativi e tutti i componenti del corpo dirigenziale, che devono conformare le loro decisioni e azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto dell'Associazione. I componenti del corpo dirigenziale, inoltre, devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- gli associati, che agiscano sia come singoli soggetti sia sotto forme societarie, i quali sono tenuti ad agire nel massimo rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni al medesimo;
- i Centri di Formazione e i Responsabili del Progetto Formativo che erogano corsi a marchio Aifos, tenuti ad operare nel massimo rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni al medesimo;
- i dipendenti, che sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni al medesimo oppure violazioni del Modello organizzativo;
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Associazione.

3. Disposizioni generali

3.1 Natura

Il Codice Etico unitamente allo Statuto, alla Carta dei Valori, al Codice Deontologico, ai Regolamenti e alle Procedure interni costituiscono elementi di accettazione obbligatoria per l'adesione e l'iscrizione all'Associazione, nonché per collaborare con la stessa, qualunque sia la veste collaborativa assunta.

3.2 Ambito di Applicazione

Il Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Associazione nei confronti dei portatori d'interessi: associati, dipendenti, fornitori, consisti, centri di formazione, committenti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc., nonché nei confronti di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la stessa.

Le disposizioni del presente Codice sono vincolanti, senza eccezione alcuna, per: i componenti degli organi associativi e dei vari comitati; i dirigenti e responsabili di area, funzione o settore; i dipendenti e collaboratori, e, più in generale, per tutti coloro che operano per e con l'Associazione, qualunque sia il rapporto contrattuale che li lega alla medesima.

All'avvio dei rapporti con i menzionati soggetti l'Associazione propone la sottoscrizione di clausole contrattuali con le quali gli stessi assumono l'impegno di osservare i contenuti del Codice e, ove necessario, si attiva per garantirne la diffusione e il rispetto presso di loro.

Nel caso in cui anche uno solo dei principi enunciati nel Codice dovesse essere in conflitto con altre disposizioni di regolamentazione interna aziendale il medesimo prevale su di esse.

3.3 Attuazione del Codice

É politica dell'Associazione diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di un'ottica orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva, per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale. In tal senso, tutti i componenti dell'organizzazione devono sentirsi responsabili della propria "quota parte" di controlli.

In ordine al rispetto delle prescrizioni comportamentali del Codice, la vigilanza è affidata ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche solo "OdV"), istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, i cui compiti sono riassumibili nei seguenti:

- monitorare l'attuazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifici *compliance programs*, piani di audit interni e accogliendo le eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;

- trasmettere al Presidente e/o al Direttore Generale la proposta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni del Codice;
- relazionare periodicamente al Presidente e/o al Direttore Generale sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice, formulando allo scopo suggerimenti e raccomandazioni di adeguamento al Presidente e/o al Direttore Generale;
- monitorare l'effettiva divulgazione del Codice presso tutti i Destinatari, nonché presso coloro che, operando a diverso titolo e ai vari livelli di responsabilità per il conseguimento degli obiettivi dell'Associazione, sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione delle disposizioni in esso contenute;
- ai fini del punto precedente, supportare la realizzazione di attività di comunicazione e formazione predisposti dall'Associazione volti alla migliore conoscenza ed attuazione del Codice;
- fornire attività di supporto all'interpretazione del Codice;
- contribuire alla definizione di criteri e procedure finalizzati a ridurre il rischio di violazione del Codice, collaborando con le funzioni di volta in volta competenti;
- mantenere la massima riservatezza sull'identità di chi segnala condotte non conformi al Codice, ai fini della sua tutela da pressioni, intimidazioni e ritorsioni, garantendo altresì la riservatezza delle informazioni ricevute;
- vigilare sulla "effettività" del Codice e del Modello Organizzativo nel suo complesso, verificando la loro coerenza rispetto ai comportamenti concreti.

In ogni caso, l'attuazione del Codice Etico e la sua applicazione competono al Presidente, al Direttore Generale ed ai dipendenti dell'Associazione, indistintamente e singolarmente tenuti a segnalare le eventuali inadempienze o la mancata applicazione all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Segnalazioni

Nel rispetto delle previsioni di cui al d.lgs. n. 24/2023 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo con l'Associazione, la medesima adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni, a cui si fa espresso rinvio.

Nello specifico, le segnalazioni:

- devono avere lo scopo di salvaguardare l'integrità dell'Associazione;
- devono fornire informazioni circostanziate in merito a condotte illecite o di violazione di disposizioni normative nazionali o comunitarie, nonché violazioni del Modello organizzativo;
- devono fondarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

3.5 Diffusione del Codice

L'Associazione promuove con mezzi adeguati, anche con la pubblicazione sul proprio sito web, la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico nei confronti: degli organi associativi, dei dipendenti, dei collaboratori a vario titolo, dei partner commerciali e finanziari, dei consulenti, dei clienti e fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni sia disciplinari sia contrattuali.

Aifos, inoltre, provvederà ad informare tempestivamente i medesimi soggetti di ogni modifica del Codice.

I menzionati soggetti sono tenuti a conoscere i contenuti del Codice e, in caso di dubbi, chiedere e ricevere dalle funzioni aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito all'interpretazione dello stesso, oltre ad osservarlo e contribuire alla relativa attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza.

4. Principi Etici Generali

4.1 Legalità ed Etica degli Affari

Aifos s'impegna affinché tutte le attività associative siano svolte nel rispetto integrale e incondizionato di norme, leggi e regolamenti vigenti, in ogni contesto geografico ed ambito operativo, a tutti i livelli decisionali ed esecutivi; a tal fine adotta ogni misura di prevenzione e controllo ritenuta opportuna e necessaria.

In particolare, è impegnata nell'adozione di adeguate misure di presidio a fronte della possibile commissione dei reati di cui al Decreto, o comunque della realizzazione di condotte in contrasto con le procedure e i protocolli previsti dal Modello Organizzativo adottato ai sensi del medesimo Decreto.

L'Associazione considera il rispetto delle regole etiche, la trasparenza e la correttezza nella gestione delle proprie attività, elementi imprescindibili per il conseguimento dell'obiettivo di massimizzazione del valore "aziendale" per gli stakeholder.

Nello svolgimento delle proprie attività Aifos s'impegna a realizzare le finalità etico-sociali delle risorse che hanno come oggetto il perseguimento di tale finalità.

4.2 Correttezza, Riservatezza, Integrità e Parità

Ciascun Destinatario e ogni altro soggetto che agisce od opera in nome e/o per conto dell'Associazione è tenuto ad esercitare la propria attività lavorativa secondo linee di condotta ispirate ai principi di correttezza ed onestà, oltre che al rispetto degli obblighi di riservatezza inerenti alla gestione delle informazioni in proprio possesso.

Ogni operazione e/o transazione realizzata nell'ambito delle attività sociali deve essere improntata alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, nonché alla loro accessibilità, alla legittimità formale e sostanziale, alla chiarezza e tracciabilità dei riscontri contabili e di ogni altra documentazione utile anche in caso di verifiche.

I Destinatari sono tenuti ad osservare le regole adottate dall'Associazione sulla archiviazione di tutta la documentazione, cartacea e digitale, connessa all'espletamento delle attività sensibili al fine di rendere sempre possibile la ricostruzione *ex post* dei processi decisionali ed operativi seguiti.

Chiunque sia chiamato a partecipare alle riunioni assembleari o di altro organo associativo, deve attenersi ai principi di correttezza, trasparenza, riservatezza e integrità.

Chiunque agisca od operi per o con l'Associazione è tenuto a mantenere la riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso di svolgimento delle proprie attività o, comunque, di cui dispone in ragione della propria funzione.

Dette informazioni, qualora non caratterizzate dalla confidenzialità, possono essere diffuse nell'ambito delle strutture e degli uffici dell'Associazione solo nei confronti di chi abbia effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro, e non possono essere rivelate a terzi.

L'accesso alle informazioni contenute in supporti informatici deve essere protetto da un idoneo sistema di credenziali.

L'Associazione, nelle relazioni intrattenute con la generalità dei soggetti con i quali si trovi ad operare, promuove la parità di trattamento di tutti i suoi interlocutori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata su: età, sesso, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche e fede religiosa.

4.3 Trasparenza e completezza delle informazioni

L'Associazione assicura piena trasparenza e completezza delle informazioni, nel rispetto dei principi di proporzionalità, verità e tempestività delle informazioni fornite e in occasione di ogni comunicazione sociale.

Nelle relazioni interne e/o esterne, i Destinatari s'impegnano ad assicurare la massima riduzione dell'asimmetria informativa eventualmente sussistente nei confronti del destinatario delle informazioni, comunicando in maniera trasparente e accessibile dati, procedure, specifiche tecniche e contrattuali.

I Destinatari, inoltre, garantiscono la piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di segnalazioni, prospetti contabili e ogni altra comunicazione sociale destinati ai soci, alle Autorità Pubbliche, ai preposti Organi di Vigilanza pubblica, ad ogni altro interlocutore dell'Associazione ovvero al mercato (ove necessario).

Tali informazioni sono predisposte in modo chiaro, completo, veritiero e tempestivo al fine di assicurare il pieno rispetto delle norme vigenti e senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

4.4 Prevenzione dei conflitti di Interesse

L'Associazione, al fine di evitare situazioni anche potenziali di conflitto di interesse, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto sociale/contrattuale richiede all'interlocutore di sottoscrivere una apposita dichiarazione che escluda la presenza di situazioni o condizioni di conflitto di interesse tra il singolo e la medesima e, nel caso di sussistenza di tali situazioni o condizioni, di chiarirne la natura.

Aifos previene eventuali conflitti di interesse fra suoi soci, dipendenti, amministratori, collaboratori a vario titolo e la Pubblica Amministrazione.

Al riguardo, è fatto obbligo di osservare i seguenti principi di comportamento:

- ciascun componente degli organi associativi deve dare notizia agli altri componenti di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione dell'Associazione, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata. Se si tratta del Presidente, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale - Consiglio Nazionale o Comitato di Presidenza, a seconda dei casi -, e la relativa deliberazione deve adeguatamente motivare le ragioni e la convenienza per l'Associazione al compimento dell'operazione;
- a tutti i Destinatari è fatto espresso divieto di perseguire interessi propri a danno di quelli dell'Associazione, anche attraverso l'utilizzo di sue risorse o avvalendosi del buon nome e della reputazione della stessa.

Le situazioni che possono determinare un conflitto di interessi tra l'Associazione ed i suoi interlocutori potranno eventualmente essere dettagliate in una specifica *policy* sui conflitti di interessi.

In merito, qualora il Legale Rappresentante si trovi ad essere indagato per un reato presupposto ad un illecito ascritto a carico dell'Associazione, quindi in una situazione di conflitto con gli interessi della medesima, l'Associazione provvede a rilasciare apposita delega ad altro soggetto della sua organizzazione per dare attuazione a tutte le azioni necessarie alla propria difesa.

In linea generale, rientrano nell'ambito del conflitto di interessi le situazioni o circostanze tali da poter pregiudicare la possibilità per Amministratori, dipendenti e collaboratori di espletare le proprie funzioni e i propri compiti con onestà, correttezza, obiettività e diligenza.

Chiunque abbia notizia di situazioni o condizioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, deve darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

4.5 Corporate Governance

Le nomine dei componenti gli Organi dell'Associazione devono avvenire mediante procedure trasparenti. Nella specie, Consiglio Nazionale, Comitato di Presidenza e Collegio dei Probiviri agiscono e deliberano con cognizione di fatto e di causa, in piena autonomia, perseguendo gli scopi dell'Associazione e nel rispetto del principio di legalità. Le loro decisioni devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire gli interessi dell'Associazione stessa.

L'indipendenza di giudizio è un requisito essenziale delle decisioni dei citati Organi; pertanto, i rispettivi componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi specifici. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge, i regolamenti e le procedure aziendali.

In particolare, ciascun componente dei sopra menzionati Organi è tenuto individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, consentendo così all'Associazione di trarre beneficio dalle competenze possedute.

Possono essere eletti o nominati alla carica di componente degli Organi associativi solo quei soci candidati dei quali sia stata verificata l'adesione ai principi ed ai valori propri dell'Associazione, la piena integrità morale e professionale. I candidati alle cariche associative non devono aver subito condanne per reati dolosi contro il patrimonio, lo Stato o l'Unione Europea, né avere processi penali in corso per tali reati, né sentenze dichiarative di fallimento. Resta salva, in ogni caso, l'applicazione della riabilitazione e dell'estinzione del reato.

I candidati si impegnano ad attestare il possesso di tali requisiti ed a fornire a richiesta tutte le informazioni all'uopo necessarie.

L'assetto della governance di Aifos è orientato alla massimizzazione del valore per i soci, al controllo dei rischi, alla trasparenza nei confronti del contesto di riferimento.

I componenti degli Organi associativi, i dirigenti e i responsabili di area/funzione/settore sono tenuti al rispetto del presente Codice ed informare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità. Essi, pertanto, devono agire sempre in modo informato ed assicurare lo scambio e la circolazione di informazioni sulla gestione dell'Associazione sia in verticale (attraverso i diversi livelli decisionali ed operativi), sia in orizzontale (tra le varie funzioni), garantendo la continuità di tali flussi informativi.

4.6 Relazioni con i Soci

L'Associazione promuove la trasparenza e l'informazione nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti. Gli interessi di tutti i Soci sono promossi e tutelati, rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

L'Associazione promuove una consapevole ed informata partecipazione dei Soci alla vita associativa, nonché la massima riservatezza delle informazioni sensibili e confidenziali riguardanti i Soci. I Destinatari coinvolti devono mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

È sempre consentito comunicare con Organi di Vigilanza e pubblici ufficiali che richiedano informazioni sui rapporti associativi, nell'ambito delle proprie attività di vigilanza.

La diffusione, verso l'esterno, di informazioni riguardanti i rapporti sociali avviene con massima prudenza e cautela. In ogni caso, è assolutamente proibito diffondere notizie false e tendenziose.

4.7 Tutela del patrimonio

L'Associazione si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente in materia di integrità del patrimonio sociale, allo Statuto e al presente Codice – sia finalizzato ad assicurarne la tutela necessaria per massimizzare il valore dello stesso patrimonio.

A tal fine, si richiamano di seguito i divieti cui i soggetti che hanno responsabilità decisionali devono attenersi, quali limiti all'esercizio delle loro attività decisionali e gestionali.

Non è consentito:

- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- effettuare riduzioni del patrimonio sociale, fusioni o scissioni in violazione delle norme poste a tutela dei creditori cagionando loro un danno;
- compiere qualsiasi operazione sul patrimonio sociale, qualora si abbia certezza o anche solo il sospetto che i fondi utilizzati possano provenire da attività illecite e criminali, ovvero che la controparte agisca con finalità di riciclaggio;
- ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai creditori;
- ogni indebita ripartizione dei beni sociali in caso di liquidazione.

Ogni violazione o tentativo di violazione ai citati divieti deve essere prontamente segnalata dal soggetto che ne abbia conoscenza all'Organismo di Vigilanza, direttamente o indirettamente, secondo i canali di comunicazione istituiti.

4.8 Condotte gestionali

Aifos, nel quadro dei principi fin qui indicati, pone l'accento su una serie di condotte attese da tutti i soggetti che operano al proprio interno e, in particolare, dal proprio vertice, al fine di evitare il compimento di illeciti che potrebbero nuocere gravemente all'immagine e alla reputazione della medesima:

- i bilanci (rendiconti) e le comunicazioni sociali normativamente previsti devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria dell'Associazione, garantendo altresì l'accuratezza dei dati e della loro elaborazione, applicando i principi previsti per la formazione di tali documenti dal Codice civile, dalla disciplina fiscale e dalle leggi speciali che regolamentano il settore di appartenenza dell'Associazione;
- gli amministratori devono garantire, in ogni momento e senza eccezioni, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci e ad altri organi sociali. Inoltre, devono sempre garantire all'assemblea dei soci la massima libertà e serenità di giudizio, informando gli stessi soci in maniera chiara e trasparente in ordine alla gestione dell'Associazione;

- le comunicazioni alle Autorità Pubbliche di Vigilanza devono esporre con completezza e verità i fatti sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dell'Associazione, e devono essere trasmesse con tempestività e nel rispetto del principio di leale collaborazione;
- le comunicazioni rivolte al mercato di riferimento devono essere sempre veritiere e verificabili;
- le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese a carattere obbligatorio devono essere effettuati dai soggetti normativamente identificati, in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative in vigore.

4.9 Trattamento di informazioni riservate e privilegiate

Aifos raccomanda e richiede a tutti i soggetti che nell'ambito della propria attività possano venire a conoscenza di informazioni riservate o privilegiate, di utilizzare la massima cautela nella loro gestione, tenuto conto di quanto stabilito dal D.Lgs. 58/1998 (Testo Unico di Finanza – TUF) e dalle relative norme di attuazione nonché dalla disciplina di riferimento.

I Destinatari sono tenuti a rispettare i seguenti principi di condotta:

- è fatto divieto di divulgare informazioni false o di occultare dati e notizie che possano indurre in errore i destinatari delle comunicazioni dell'Associazione;
- è fatto espresso divieto di diffondere notizie non corrette o porre in essere operazioni simulate o altri artifici idonei, anche solo potenzialmente, a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari di emittenti quotati con cui si sia venuti in contatto per ragioni d'ufficio;
- è fatto espresso divieto di utilizzare informazioni privilegiate per acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari per conto proprio o per conto di terzi, anche attraverso interposta persona;
- è fatto espresso divieto di comunicare informazioni privilegiate a terzi per ragioni diverse da quelle di ufficio ovvero di raccomandare o indurre terzi a compiere operazioni sulla base di tali informazioni;
- è fatto espresso divieto di comunicare a terzi, per ragioni di ufficio, dette informazioni senza accertarsi che costoro siano tenuti al rispetto della riservatezza sulle informazioni ricevute;
- nella gestione di informazioni privilegiate è fatto obbligo di osservare la massima riservatezza e accuratezza nella custodia dei documenti contenenti tali informazioni, assicurando adeguati livelli di protezione sia fisica e sia logica agli archivi aziendali di competenza.

5. Criteri di condotta specifici per i rapporti interni

L'Associazione, nella certezza che la creazione di valore dipenda anche dal soddisfacimento degli interlocutori che con essa interagiscono, promuove la valorizzazione delle competenze e della crescita personale, e si adopera per l'effettiva tutela della persona, mirando ad evitare qualsiasi forma di discriminazione e/o molestia. Parimenti, richiede professionalità, lealtà, onestà, diligenza e spirito collaborativo, favorendo il dialogo e lo scambio di opinioni.

5.1 Selezione, Formazione e Gestione del personale

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi prefissati, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui l'Associazione si ispira, la politica "aziendale" è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore, secondo i valori e le caratteristiche poco sopra descritte. La selezione del personale, pertanto, è effettuata in base alle esigenze manifestatesi e alla corrispondenza con i profili professionali ricercati, riconoscendo pari opportunità per tutti i candidati.

Le informazioni richieste in sede di selezione sono strettamente legate alla verifica della sussistenza dei profili professionali e delle caratteristiche personali e psicoattitudinali necessarie, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni dei candidati.

In sede di selezione e valutazione del personale l'Associazione adotta criteri di merito e competenza, e comunque strettamente professionali, sono quindi vietate pratiche discriminatorie nella selezione, formazione, gestione e retribuzione del personale.

Aifos persegue, e tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare, i seguenti principi di comportamento:

- è fatto espresso divieto di dare, offrire o promettere l'assunzione di personale al fine di ottenere o mantenere un indebito vantaggio o beneficio nello svolgimento dell'attività sociale;

- è fatto espresso divieto di assumere alle dipendenze dell'Associazione, prima che sia decorso almeno un anno dalla cessazione della carica, ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza che abbiano partecipato personalmente e attivamente a una trattativa di affari, ad atti ispettivi o a processi autorizzativi della Pubblica Amministrazione nei confronti dell'Associazione;
- nell'ambito del processo di selezione e assunzione del personale, è fatto obbligo di assumere personale che, qualora extracomunitario, sia in possesso, per tutta la durata del rapporto di lavoro, di regolare permesso di soggiorno;
- le offerte di lavoro, collaborazione o anche di impiego temporaneo devono essere proposte in conformità alle procedure interne di selezione e assunzione, e non devono essere utilizzate quali strumenti corruttivi.

L'Associazione e i suoi Organi di vertice s'impegnano affinché le condizioni necessarie allo sviluppo e all'ampliamento delle capacità e delle conoscenze di ciascun dipendente e/o collaboratore siano implementate nel continuo, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, prevedendo altresì specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze.

Al dipendente/collaboratore è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione/area/settore devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori, creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

È espressamente vietata qualsiasi forma di abuso delle posizioni di autorità e coordinamento.

5.2 Salute e Sicurezza sul lavoro

Aifos agisce nei confronti del proprio personale nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2087 c.c. e al D.Lgs. n.81/2008, adottando ogni misura idonea alla prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, affidando i previsti compiti di controllo a soggetti specificamente qualificati.

L'Associazione s'impegna a curare la diffusione della cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale e impegnandosi a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica di tutto il personale.

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare la normativa antinfortunistica (leggi, regolamenti, ordini e discipline) vigente e ad astenersi dal porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti o imperiti che possano cagionare un danno all'integrità fisica e/o psichica a sé stessi o ad altri, o anche solo costituire un rischio o pericolo per il verificarsi di eventi lesivi.

Il Datore di lavoro, in un'ottica di prevenzione, dovrà farsi carico di formare/informare ciascun dipendente circa i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività, nonché sulle procedure antincendio, di evacuazione dai luoghi di lavoro e di primo soccorso.

Dipendenti, collaboratori e tutti coloro che prestano attività lavorativa presso o per Aifos sono tenuti a:

- rispettare ed osservare le disposizioni in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro impartite, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente, nello svolgimento delle attività, i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, gli altri mezzi ed attrezzature di lavoro nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare prontamente al referente competente eventuali carenze, guasti, malfunzionamenti dei dispositivi operativi e/o di sicurezza aziendali nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento normativamente previsti;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti a tutela della salute.

Ai medesimi è inoltre fatto divieto di:

- rimuovere, modificare o manomettere in qualsiasi modo e senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza e/o segnalazione e/o di controllo;
- compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.

5.3 Tutela della Persona e della sua Privacy

Aifos considera di fondamentale importanza la costruzione di un ambiente di lavoro improntato al rispetto della personalità e della dignità di ogni persona, a tal fine si impegna a contrastare qualsiasi comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni, credenze e preferenze.

L'Associazione assume ogni decisione riguardante il personale secondo criteri meritocratici e nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Altresì, non porrà in essere né tollererà alcuna forma di molestia o vessazione, ovvero di ritorsione nei confronti di chiunque lamenti discriminazioni o molestie, né nei confronti di coloro che ne hanno fornito notizia.

Relativamente alle molestie si richiama in particolare quanto prescrive la normativa vigente, D.Lgs. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità), che all'art. 26 definisce:

- **Molestie:** *“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”*
- **Molestie sessuali:** *“ogni comportamento di carattere sessuale o fondato sull'appartenenza di genere, che risulta indesiderato ad una delle parti, e ne offende la sua dignità.”*

I destinatari del presente Codice, indipendentemente dal ruolo ricoperto, devono adoperarsi affinché le relazioni tra colleghi siano ispirate a lealtà e armonia al fine di creare un ambiente di lavoro sereno e collaborativo.

Aifos assicura il trattamento dei dati personali e sensibili relativi al personale ed ai soggetti con cui intrattiene qualunque tipo di rapporto, secondo criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy, e s'impegna a tutelare le eventuali informazioni riguardanti gli aspetti privati e le opinioni di ciascuno.

5.4 Obblighi dei Destinatari

Chiunque operi con e per Aifos è tenuto a:

- orientare il proprio agire a criteri di professionalità, trasparenza, correttezza e spirito collaborativo al fine di perseguire gli obiettivi associativi;
- prestare con diligenza, competenza, lealtà e onestà la propria opera lavorativa o professionale;
- rispettare ogni disposizione di legge e regolamentare, nonché adeguare le proprie condotte ai principi e valori di cui al presente Codice Etico;
- preservare la riservatezza delle informazioni di cui dispone in ragione del proprio ruolo associativo, ovvero limitare la circolazione delle informazioni ai soggetti portatori di un effettivo interesse associativo a conoscerle ed utilizzarle;
- non sfruttare a fini personali la posizione ricoperta all'interno dell'Associazione e, parimenti, a non utilizzare il nome o la reputazione della medesima per fini personali.

È fatto obbligo a chiunque operi con e per l'Associazione di informare il responsabile di riferimento o l'Organismo di Vigilanza, qualora venga a conoscenza di qualunque forma di violazione del presente Codice, o di altra normativa interna o esterna alla stessa, o di alterazione, omissione, trascuratezza della documentazione aziendale, ovvero dei dati contabili, ed in ogni caso a qualsiasi forma di irregolarità che attenga alla gestione aziendale.

A chiunque operi con e per l'Associazione è vietato perseguire interessi personali in contrasto o in danno di quelli associativi, nonché effettuare operazioni che prefigurino conflitti d'interesse con la medesima Associazione e i suoi stakeholder.

5.5 Regali, omaggi, benefici

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni esterne di carattere commerciale e istituzionale, gli omaggi offerti da Aifos sono orientati esclusivamente a scelte di promozione della propria immagine e non possono in nessun caso essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia.

L'Associazione, pertanto, si astiene da comportamenti e pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali e dai codici etici e di comportamento, se noti, delle società e degli enti, anche pubblici, con cui intrattiene rapporti.

È fatto divieto ad Esponenti e Organi associativi, al personale ed ai collaboratori di offrire, donare, chiedere e/o accettare, anche per interposta persona, compensi o altre utilità personali, connessi alla

gestione delle attività dell'Associazione, a meno che non si tratti di comuni gesti di cortesia accettabili e leciti secondo le prassi commerciali e gestionali del settore.

È fatto obbligo a ciascuno di informare il responsabile di riferimento, ovvero l'OdV, di qualunque sollecitazione, offerta di vantaggi o di altre utilità ricevute direttamente o indirettamente da pubblici ufficiali o da incaricati di pubblici servizi.

L'offerta di denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma non è consentita. Sono tuttavia ammessi omaggi, elargizioni in natura e forme di ospitalità di modico valore, in ogni caso di importo non superiore ai 150 euro, solo qualora non compromettano l'integrità e la reputazione delle parti e non sottendano l'ottenimento di vantaggi, favori e/o prestazioni improprie, indipendentemente dalla qualifica del beneficiario (soggetto privato, pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio).

I rapporti istituzionali intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblici servizi sono intrapresi o mantenuti esclusivamente dai soggetti a ciò deputati, in ragione delle rispettive attribuzioni e conformemente a quanto previsto dalle specifiche procedure interne.

Solo tali soggetti sono abilitati a elargire eventuali omaggi o altri benefici, purché di modico valore, a favore di Pubblici Ufficiali o Incaricati di pubblici servizi. In ogni caso è opportuno segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza qualunque tipo di omaggio o altre utilità relativi a tali soggetti.

5.6 Beni Aziendali

Ogni componente degli Organi associativi, dipendente o collaboratore deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni aziendali affidatigli, e gli è vietato l'uso per scopi diversi da quelli propri ed estranei all'espletamento dei propri compiti ed attività.

Detti beni devono essere custoditi e tutelati in modo appropriato, al fine di evitarne un uso improprio anche da parte di terzi, e l'Associazione dovrà essere prontamente informata di eventuali furti, danneggiamenti e/o malfunzionamenti anche solo presunti.

5.7 Risorse Informatiche

Nell'utilizzo delle risorse informatiche messe a disposizione dall'Associazione (ivi compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo: strumenti elettronici, posta elettronica, connessione alla rete internet, ecc.) tutti i Destinatari sono tenuti a adottare estrema cura e ad evitare usi impropri, anche da parte di terzi, nonché a seguire le istruzioni e le direttive fornite dall'amministratore del sistema.

Ciascun titolare di risorse informatiche deve custodire con la massima sicurezza e segretezza le proprie credenziali di accesso che non devono essere in alcun modo rivelate a soggetti terzi non appositamente autorizzati; a tal fine, i dispositivi in dotazione devono essere protetti da accessi non autorizzati.

È fatto espresso divieto di introdursi o mantenersi abusivamente in un sistema informatico/telematico protetto da misure di sicurezza, contro la volontà del titolare del diritto all'accesso ovvero non possedendo le credenziali di accesso oppure mediante l'utilizzo delle credenziali di altri soggetti abilitati.

In quest'ottica, è espressamente vietato porre in essere qualsiasi condotta diretta ad acquisire, alterare, diffondere informazioni, dati, programmi contenuti in sistemi informatici/telematici protetti da credenziali di accesso.

Le credenziali di accesso sono da considerarsi alla stregua della firma autografa apposta dal titolare della medesima, al quale sono riconducibili le eventuali irregolarità o infrazioni commesse mediante l'improprio utilizzo.

È assolutamente vietato l'accesso a siti internet ovvero l'utilizzo di dati, programmi, applicazioni e risorse informatiche o telematiche che, secondo un prudente giudizio, potrebbero avere contenuti a carattere pornografico o pedopornografico, ovvero inneggiare ad espressione di soggetti o gruppi non compatibili con l'ordine pubblico e/o con il buon costume (es.: rivendicazione di atti di terrorismo interno ed internazionale).

Nell'utilizzo delle risorse informatiche messe a disposizione dall'Associazione è altresì vietata l'installazione di software sprovvisti di regolare licenza d'uso nonché l'installazione di software non autorizzati.

Sono da considerarsi parte integrante del presente Codice tutti gli eventuali documenti aziendali volti a disciplinare l'utilizzo di strumenti informatici e/o telematici dell'Associazione, nonché tutte le eventuali *security policies* prescritte in materia.

5.8 Risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, liceità e tracciabilità delle operazioni.

Le spese sostenute per soddisfare le esigenze gestionali sono effettuate nel rispetto delle procedure di autorizzazione appositamente previste.

Nella scelta e gestione dei fornitori e nell'acquisto di beni o servizi, tutti i Destinatari sono tenuti ad attenersi alle procedure interne che individuano i meccanismi di selezione e di affidamento degli incarichi o di acquisto dei beni/servizi.

Per quanto attiene in particolare ai flussi di denaro provenienti o diretti da/verso la Pubblica Amministrazione, l'Associazione non può trarre alcun vantaggio, se non attraverso l'avvio di leciti rapporti contrattuali e/o mediante provvedimenti ottenuti in modo lecito, ovvero attraverso assegnazione di provvidenze di qualsiasi natura e specie legalmente conseguite e, in ogni caso, destinate alle finalità per le quali sono concesse.

È vietato ad "amministratori", dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che agiscano in nome e per conto dell'Associazione conseguire profitti indebiti a danno della P.A.

È vietato:

- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati dalla P.A., mediante l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto o altre utilità (es.: licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri previdenziali o fiscali, agevolazioni fiscali o l'omesso pagamento di contributi previdenziali, ecc.) per sé stessi, per l'Associazione o per soggetti terzi, a danno della Pubblica Amministrazione, con artifici o raggiri, quali ad esempio: l'inoltro di documenti falsi o attestanti cose non veritiere, oppure omettendo le informazioni dovute (c.d. silenzio antidoveroso).

5.8.1 Antiriciclaggio e prevenzione del finanziamento al terrorismo

L'Associazione, i suoi dipendenti e collaboratori, e tutti coloro che operano in nome e per conto della medesima sono tenuti a osservare rigorosamente le norme e disposizioni nazionali e comunitarie in materia di antiriciclaggio e di prevenzione del finanziamento al terrorismo, in specie quelle di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e s.m.i. e relativa disciplina di attuazione.

I Destinatari e tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'Associazione sono tenuti a osservare, ed eventualmente implementare, procedure per la verifica della provenienza dei flussi finanziari. Aifos considera di particolare importanza il rispetto, non soltanto formale, della citata normativa e puntualizza quale fattore imprescindibile la necessità di procedere all'adeguata verifica delle controparti con le quali si debbono effettuare operazioni che prevedono il transito di flussi di denaro, in entrata e/o in uscita, anche per quanto riguarda le operazioni sul patrimonio sociale.

È fatto espresso divieto di ricevere, gestire e occultare denaro o cose di provenienza illecita, ovvero di concorrere nella loro ricezione, gestione e occultamento per procurare a se stessi, all'Associazione o ad altri illeciti vantaggi o profitti.

Ciascun Destinatario del Codice autorizzato in ragione del proprio ufficio alla gestione di flussi di denaro o di altri valori (es.: assegni bancari e circolari, garanzie reali o personali) in entrata o in uscita, è tenuto ad attenersi a particolari cautele nella verifica, rispettivamente, della loro provenienza o dei destinatari degli stessi, affinché sia ragionevolmente accertato che non provengano o siano destinati, in tutto od in parte, alla commissione:

- di reati di associazione per delinquere, anche di stampo mafioso;
- di reati con finalità di terrorismo, come definiti dal Codice penale e dalle leggi speciali;

- di qualsiasi altro atto diretto a causare la morte o gravi lesioni fisiche ad un civile, o a qualsiasi altra persona non parte attiva nell'ambito di un conflitto armato, quando la finalità di tale atto, per natura e/o contesto, è intimidire la popolazione ovvero obbligare uno Stato o altra Autorità pubblica istituzionale, nazionale e internazionale, a fare od omettere qualcosa.

6. Criteri di condotta specifici per i rapporti esterni

6.1 Rapporti con le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli Enti Pubblici, le Istituzioni Comunitarie, qualsiasi Stato estero, l'Amministrazione Finanziaria, l'Autorità Giudiziaria, le Autorità di Vigilanza e Controllo, nonché i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblici servizi devono essere gestiti nel più rigoroso rispetto delle leggi e dei principi e disposizioni del presente Codice Etico, e con la massima imparzialità e indipendenza, affinché non siano compromesse l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con qualunque dei soggetti sopra menzionati sono riservati esclusivamente alle funzioni associative a ciò preposte ed al personale autorizzato secondo quanto stabilito dalle delibere in materia.

Nelle trattative d'affari o nei rapporti, ancorché di natura non commerciale, con uno dei citati pubblici soggetti, inclusa la partecipazione a procedure di gara ad evidenza pubblica, i Destinatari del Codice devono astenersi da:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano procurare indebiti vantaggi personali a dipendenti pubblici, a loro diretti superiori e/o familiari, o comunque a persone loro collegate;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi, benefici o altre utilità, salvo quanto specificato al riguardo nel precedente par. 5.5;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate finalizzate a procurare indebiti vantaggi a se stessi, all'Associazione o a soggetti terzi;
- influenzare in modo improprio, anche tramite soggetti terzi, il giudizio o le decisioni del soggetto pubblico interessato.

È vietato esercitare indebite pressioni, promettere od offrire denaro o qualsiasi altra utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti di qualsiasi Autorità, Amministrazione o Ente Pubblico, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio o a loro familiari o conviventi, al fine di indurre al compimento di atti contrari ai doveri d'ufficio, o influenzare indebitamente il processo decisionale del soggetto pubblico a vantaggio di sé stessi, dell'Associazione o di soggetti terzi.

Chiunque tra i Destinatari riceva indebite richieste, esplicite o implicite, di denaro o altre utilità da parte di un rappresentante della Pubblica Amministrazione, un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- segnalare la circostanza al Responsabile di riferimento e all'Organismo di Vigilanza.

È vietato:

- occultare informazioni o fornire documentazione falsa o attestante dati e situazioni non veritiere o tenere condotte ingannevoli che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione nella valutazione di qualsiasi operazione che la veda coinvolta;
- impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo ed ispettive delle Autorità di Vigilanza, dell'Amministrazione Finanziaria e dell'Autorità Giudiziaria;
- porre in essere o istigare altri soggetti a porre in essere pratiche corruttive di qualsiasi genere.

Tali divieti sono estesi in modo particolare alla gestione degli adempimenti fiscali.

In generale, i rapporti con le Amministrazioni e le Autorità Pubbliche (finanziarie, fiscali, assistenziali/previdenziali, giudiziarie e di vigilanza) devono ispirarsi a principi di veridicità, correttezza e collaborazione.

Nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria chiunque rappresenti ed agisca in nome e per conto dell'Associazione dovrà attenersi ai **doveri di lealtà e probità** di cui all'art. 88 del c.p.c.

Qualora la Associazione sia parte o terzo interessato in procedimenti giudiziari o stragiudiziali in sede civile, penale, amministrativa e tributaria, il personale della medesima e chiunque agisca in suo nome e/o per conto deve astenersi dal porre in essere, direttamente o indirettamente, qualsiasi attività illecita che possa indebitamente favorire o danneggiare una delle parti.

È vietata l'adozione di condotte corruttive, tentate o consumate, anche nella forma dell'induzione, nei confronti di Magistrati, funzionari di cancelleria o Ufficiali Giudiziari, nonché ogni tipo di comportamento finalizzato a favorire indebitamente gli interessi di una delle parti inducendo, con violenza o minaccia e/o con l'offerta di denaro o altre utilità, a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria.

L'avvio di ispezioni, accessi e verifiche da parte della Pubblica Amministrazione o di Autorità di Vigilanza deve essere segnalato all'Organismo di Vigilanza.

È vietato:

- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o di Autorità di Vigilanza, nonché manipolare in qualsiasi modo i dati in esso contenuti;
- ai soggetti non autorizzati, accedere ai sistemi informatici/telematici utilizzati dalla Pubblica Amministrazione o dall'Autorità di Vigilanza, chi ha l'abilitazione all'accesso deve adottare la massima cautela nella conservazione delle relative credenziali, per impedirne utilizzi non consentiti.

Nelle segnalazioni e ogni altra comunicazione telematica destinate alla Pubblica Amministrazione o ad Autorità di Vigilanza è fatto obbligo osservare le istruzioni regolamentari e tecniche fornite dalle medesime e, in caso di dubbi, sospendere le operazioni contattando tempestivamente l'amministratore del sistema o altro soggetto qualificato.

La formazione di documenti informatici destinati alla Pubblica Amministrazione e alle Autorità di Vigilanza deve avvenire, oltre che nel rispetto dei principi generali di verità, trasparenza, completezza e lealtà contenuti nel presente Codice, anche tramite l'impiego di sistemi e mezzi tecnici che garantiscano in modo appropriato l'inalterabilità dei dati in essi contenuti.

Qualora l'Associazione si avvalga della collaborazione di consulenti o altri soggetti esterni per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Autorità di Vigilanza e Concedenti di pubblici servizi, l'incarico deve contenere specifica clausola di accettazione delle regole del Codice.

A soggetti terzi che possano trovarsi in situazioni di conflitto d'interessi, non deve essere consentito rappresentare l'Associazione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità di Vigilanza o i Concedenti di pubblici servizi.

6.2 Rapporti con Fornitori, Committenti/clienti, Utenti e altri Soggetti terzi

Nei rapporti con i fornitori, i committenti/clienti, gli utenti e altri soggetti terzi l'Associazione agisce nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, professionalità, imparzialità, autonomia e riservatezza al fine di instaurare rapporti solidi, di fiducia reciproca e di promuovere l'immagine della medesima verso il contesto di riferimento e il pubblico in generale.

Nell'ambito dei rapporti con fornitori, controparti commerciali e consulenti professionali l'Associazione verifica, secondo criteri di imparzialità e oggettività, la correlazione tra la qualità del servizio e la sua economicità, nonché le modalità di svolgimento del servizio reso, privilegiando coloro che osservano gli stessi principi esposti nel presente Codice, ovvero tutela di salute e sicurezza dei lavoratori, rispetto della normativa ambientale, legalità, onestà, correttezza, riservatezza, trasparenza, equità e professionalità.

In specie, l'Associazione si astiene dall'avviare rapporti con fornitori, controparti o professionisti che non presentino idonee garanzie rispetto alla sussistenza dei citati requisiti o che siano stati condannati per i reati di cui al Decreto.

Nell'acquisto di beni è fatto obbligo di provvedere alla raccolta della documentazione necessaria per escluderne la provenienza illecita.

L'applicazione dei principi sopraindicati è assicurata mediante la definizione di adeguate condotte, processi e procedure interne che disciplinano i criteri di affidamento/gara, trattativa, stipula del contratto, controllo sui beni e servizi erogati.

L'Associazione intraprende rapporti con fornitori in conformità all'iter selettivo internamente tracciato, ad eccezione dei casi in cui per motivi di urgenza connessi alla sicurezza di persone o beni è necessario derogare a tale iter.

I compensi e/o le somme a qualsiasi titolo erogati per forniture o altre tipologie di incarichi devono essere adeguatamente documentati, proporzionati all'attività svolta ed in linea con le condizioni offerte dal mercato.

Nei rapporti con gli utenti e con i committenti/clienti in generale, l'Associazione agisce secondo criteri di correttezza, lealtà, trasparenza e imparzialità, tenendo sempre in debita considerazione il suo ruolo nell'ambito dei rapporti intercorrenti con i suddetti.

Agli utenti dei servizi in particolare è riservata adeguata assistenza per migliorare l'utilizzo e facilitare la comprensione dei servizi resi dall'Associazione. Così come sono rese alle controparti le dovute informazioni sulle condizioni economiche dei servizi gestiti.

La qualità dei servizi resi e il livello di soddisfazione degli utenti sono verificati nel continuo.

L'Associazione opera senza alcuna forma di preclusione verso qualunque controparte o gruppo, tuttavia, non è consentito avviare o intrattenere rapporti con soggetti riconducibili ad organizzazioni criminali, o comunque operanti al di fuori della legalità.

A tal fine, è fatto obbligo ai Destinatari di effettuare controlli approfonditi sulle controparti, a fronte di eventuali circostanze che, anche solo in via presuntiva, li colleghino ad un reato. In tale ipotesi, l'operazione andrà sospesa e si dovranno adottare le opportune cautele, in specie per quanto riguarda l'antiriciclaggio.

Nelle relazioni d'affari di qualsiasi tipo l'Associazione e i Destinatari del Codice si astengono dall'accettare od offrire qualunque tipo di dazione, omaggio, beneficio e utilità, finalizzati a condizionare indebitamente la relazione o che possano essere interpretati come tali, secondo quanto già indicato nel par. 5.5.

Nell'ambito di attività promozionali o pubblicitarie, è fatto espresso divieto di utilizzare, in qualsiasi forma e modo ed a qualsiasi scopo, opere dell'ingegno e materiali protetti dal diritto di autore, nonché da ogni altro diritto di proprietà intellettuale e industriale, i diritti di immagine ed il diritto al nome, senza il consenso del titolare dei diritti, né riprodurre o diffondere materiale protetto da copyright, a meno di preventiva autorizzazione del titolare dello stesso, nei limiti consentiti dalla legge sul diritto d'autore.

6.2.1 Gestione Appalti Pubblici

L'Associazione, nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta comportamenti improntati ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici l'Associazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (d.lgs. n. 36/2023 e s.m.i.), dalle Linee Guida e dalle Determinazioni dell'ANAC, dalle Circolari Ministeriali, dalle Leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

In particolare, l'Associazione si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, quali:

- promesse, offerte, dazioni rivolte ai concorrenti al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara, o affinché essi non concorrano, o ritirino l'offerta o presentino offerte palesemente abnormi;
- accordi con i concorrenti volti a condizionare il prezzo di aggiudicazione/negoziazione, o altre condizioni contrattuali;
- si astiene, altresì, da qualsiasi offerta di denaro, utilità, beni di valore o condizioni di vantaggio anche indiretto ai dipendenti pubblici che promuovono o gestiscono a qualunque titolo appalti o trattative con enti pubblici.

Il personale deputato alla predisposizione della documentazione necessaria per la partecipazione a gare e appalti ad evidenza pubblica dovrà:

- trasmettere alle stazioni appaltanti informazioni veritiere;
- garantire la completezza e l'aggiornamento di tali informazioni;

- rispettare, nella trasmissione della documentazione, le tempistiche previste dal Codice degli Appalti, dalle Linee Guida e dalle Determinazioni dell'ANAC, dai bandi pubblici.

In ogni caso, i dipendenti, i collaboratori e gli "amministratori" s'impegnano a riferire all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia di condotte contrarie ai principi sopra esposti di cui vengano a conoscenza, anche se tenuti da eventuali concorrenti. L'Organismo garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

6.3 Rapporti con Mass Media

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di comunicazione di massa sono improntati a principi di trasparenza, correttezza, tempestività e completezza.

Tali rapporti sono riservati agli Organi associativi preposti, o ad altri soggetti/esponenti di Aifos espressamente delegati.

Qualsiasi richiesta di informazioni o notizie da parte della stampa o altri mass media ricevuta da personale o collaboratori dell'Associazione deve essere riportata tempestivamente ai predetti, e non è consentito avviare autonome iniziative.

6.4 Sponsorizzazioni, contributi e liberalità

L'Associazione potrà realizzare attività di sponsorizzazione purché lecite e rispondenti ad apprezzabili interessi della stessa. Tali attività dovranno riguardare eventi che offrano garanzie di qualità e serietà, e che non siano in alcun modo connesse o ricollegabili a soggetti od enti di dubbia reputazione, nonché essere adeguatamente documentate. In ogni caso, le loro finalità non dovranno compromettere immagine e reputazione dell'Associazione, e dovranno essere realizzate in modo che ne sia garantita la trasparenza.

È vietato effettuare sponsorizzazioni o promettere contributi e/o liberalità per ottenere indebiti vantaggi o facilitazioni per l'Associazione, indipendentemente dal fatto che il destinatario sia un privato, una Pubblica Amministrazione o un suo rappresentante, o anche enti allo stesso collegati.

Qualora la sponsorizzazione, il contributo o la liberalità siano indirizzati ad un rappresentante della P.A. o ad enti che fanno riferimento al medesimo, l'assegnazione deve essere adeguatamente motivata ed autorizzata dal Comitato di Presidenza, e successivamente ratificata dal Consiglio Nazionale, ed i relativi rapporti devono essere intrattenuti solo da soggetti dell'Associazione espressamente delegati.

Fermo restando il rispetto delle norme applicabili, l'Associazione non eroga contributi o liberalità, diretti o indiretti e in qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, né a loro esponenti per ottenere indebiti vantaggi, benefici o altre utilità.

Eccezion fatta per i regali di modico valore, quali ad esempio: omaggi per festività, inviti a convegni o a manifestazioni similari.

L'Associazione può effettuare donazioni o liberalità a favore di organizzazioni non lucrative o realtà che perseguono scopi sociali, purché con delibera motivata del Comitato di Presidenza, successivamente ratificata dal Consiglio Nazionale, e nel rispetto di quanto qui previsto, a condizione che i beneficiari siano soggetti conosciuti e verificati, in possesso dei requisiti di integrità, moralità ed inesistenza di legami con soggetti o enti collegabili ad organizzazioni criminali o ritenuti operanti al di fuori della legalità, o di cui sia accertato il loro coinvolgimento in reati o gravi illeciti.

Tutte le movimentazioni finanziarie riguardanti transazioni per fini di liberalità sono effettuate con strumenti che ne consentano la piena tracciabilità.

7. Contabilità e Fisco

7.1 RegISTRAZIONI, trasparenza contabile e di Bilancio (Rendiconto)

Le operazioni e transazioni contabili devono essere registrate secondo criteri di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza, nonché in conformità alle disposizioni normative vigenti, deve sempre essere possibile la tracciabilità e la verifica dei processi di decisione e di autorizzazione, e dello svolgimento del processo contabile, nonché l'identificazione dei soggetti responsabili degli stessi processi.

Il personale dell'Associazione è obbligato ad astenersi da qualsiasi atto od omissione, che violi direttamente o indirettamente i principi sopra enunciati o le procedure che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

Tutti coloro che sono coinvolti nell'attività di formazione del bilancio (rendiconto), delle situazioni contabili periodiche o di prospetti e documenti simili sono responsabili di fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria, ai sensi della vigente normativa, garantendo altresì l'accuratezza dei dati e delle loro elaborazioni, nonché di fornire all'interno dell'Associazione documenti ed informazioni veritieri e conformi alle registrazioni effettuate, tali da non alterare le risultanze di bilancio (rendiconto) stesso.

Gli Organi associativi preposti sono tenuti a presentare all'Assemblea atti e documenti veritieri, completi e corrispondenti alle registrazioni contabili.

Il Revisore, le Funzioni interne di controllo e l'Organismo di Vigilanza hanno libero accesso alla documentazione, ai dati e alle informazioni necessarie allo svolgimento delle rispettive attività di controllo e vigilanza, ciascuno per quanto di propria pertinenza. Il personale coinvolto nelle attività di controllo e vigilanza è tenuto alla massima collaborazione.

7.2 Fisco

Nei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria ai Destinatari è vietato:

- esibire documenti e dati incompleti, falsi o alterati;
- omettere informazioni o documenti dovuti;
- tenere una condotta ingannevole;
- accedere al servizio informatico dell'Agenzia delle Entrate allo scopo di fornire dati non corretti o alterare i dati inseriti.

Le comunicazioni e dichiarazioni da inviare all'Amministrazione Finanziaria, incluse quelle relative all'imposta di bollo applicate in modo virtuale, devono essere veritiere, corrette, complete e rispettare le disposizioni in materia di imposte, tasse e fisco.

Nella valutazione delle poste di bilancio l'Associazione si attiene a criteri trasparenti, oggettivi e conformi alla normativa civilistica e fiscale, nonché ai principi contabili di riferimento e adotta procedure per monitorare correttezza e congruità dell'iter valutativo.

8. Trattamento dei dati personali (Privacy)

L'Associazione s'impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni in materia, i dati personali acquisiti e trattati nell'ambito della propria attività affinché non si verifichi alcun utilizzo illecito od improprio. Al riguardo, cura l'applicazione e il costante aggiornamento di procedure finalizzate alla tutela e trattamento dei dati personali, tra le quali:

- fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- identificare le ipotesi in cui il trattamento e l'eventuale comunicazione e diffusione all'esterno dei dati debbano essere precedute *ex lege* dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- adozione di misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzato dei dati personali custoditi;
- rigorosa applicazione delle regole riguardanti l'esercizio dei diritti normativamente riconosciuti ai soggetti passivi del trattamento.

9. Tutela dell'ambiente

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle prescrizioni normative in materia ambientale, ovvero a valutare compiutamente le conseguenze per l'ambiente di ogni scelta fatta nello svolgimento delle attività lavorative per quanto attiene al consumo di risorse e alla generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati

alle dette attività (impatti diretti), e per le attività e/o comportamenti che non è possibile controllare in modo diretto perché posti in essere da soggetti terzi con i quali si relazionano (impatti indiretti).

I Destinatari devono:

- gestire i rifiuti secondo quanto prevede la disciplina di riferimento, utilizzando conformemente i contenitori per la raccolta differenziata (carta, plastica, vetro, alluminio), il macero e i contenitori per la raccolta dei rifiuti speciali (es.: toner);
- prestare particolare attenzione ai rifiuti speciali e/o definiti “pericolosi” relativamente al loro smaltimento;
- prima di affidare a soggetti terzi rifiuti di qualsiasi tipo, accertarsi che questi siano in possesso delle necessarie autorizzazioni e che il loro intervento sia regolamentato da uno specifico contratto;
- astenersi dall’abbandonare rifiuti al di fuori dei luoghi preposti, e prevedere misure di controllo affinché ciò non si verifichi;
- segnalare alle preposte funzioni aziendali l’eventuale presenza di rifiuti su siti di proprietà od in locazione all’Associazione, fornendo altresì i dettagli del caso;
- dare corso tempestivamente e con diligenza alle operazioni di bonifica ordinate da Pubbliche Autorità o dall’Autorità Giudiziaria, qualora l’Associazione abbia ritenuto di non impugnare i relativi provvedimenti.

Nell’ottica di uniformare l’attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, l’Associazione potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale, a titolo di esempio: la presenza di un Codice Etico oppure la Certificazione etica SA8000; la presenza di un sistema di Gestione Ambientale (EMAS o ISO 14001). A tal fine, nei singoli contratti potranno essere previste apposite clausole.

10. Sistema Sanzionatorio

10.1 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico o del Codice Disciplinare l’OdV informa il Presidente e/o il Direttore Generale, proponendo l’eventuale applicazione di sanzioni.

Nel caso in cui l’accertata violazione coinvolga uno o più componenti degli Organi associativi, l’OdV informerà direttamente il Presidente per l’assunzione degli opportuni provvedimenti.

Gli Organi associativi attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo Statuto e normativa vigente, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all’Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell’OdV o, pur dandole seguito, non venga comminata la sanzione, il Presidente o il Direttore Generale devono fornire adeguate motivazioni all’OdV.

10.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico, nel Codice Disciplinare e delle procedure previste dai protocolli interni, di cui al Modello organizzativo 231, lede il rapporto fiduciario tra l’Associazione ed i propri “amministratori”, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Nell’ambito del sistema sanzionatorio, il Codice Disciplinare rappresenta lo strumento per accertare la sussistenza e la gravità di eventuali violazioni. In esso sono, infatti, elencate le varie categorie di soggetti destinatari del Codice e, nell’ambito di ogni categoria, sono indicati gli obblighi ed i divieti funzionali alla corretta attuazione del Modello organizzativo 231, con specificazione, caso per caso, delle sanzioni adottabili. Tali violazioni, pertanto, saranno perseguite dall’Associazione incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti previsti nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Modello organizzativo 231, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall’eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall’instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui possano costituire reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico, del Codice Disciplinare e dei protocolli interni di cui al Modello organizzativo 231 vanno tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari; a tal fine l’Associazione provvede

a diffondere il Codice Etico, quello Disciplinare ed i protocolli interni di riferimento del tipo di rapporto, ed informa sia sulle sanzioni previste in caso di violazione sia sulle modalità e procedure di irrogazione.

10.3 Principi generali

Tra gli aspetti fondamentali per l'efficacia e l'effettività del Modello organizzativo 231 c'è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e in generale delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, perché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Associazione in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che la violazione del Modello determina.

10.4 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Modello organizzativo 231 sono da intendersi illeciti disciplinari.

Tali regole comportamentali sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione in forma ripetuta o grave comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato all'Associazione.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

10.5 Misure nei confronti di componenti gli Organi dell'Associazione

In caso di rilevate violazioni del Modello, del Codice etico o di quello disciplinare da parte di componenti gli Organi sociali, il Presidente, sentito il Collegio dei Probiviri, agirà secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto associativo, informando l'OdV dei provvedimenti assunti in merito.

10.6 Misure nei confronti dei soci

In caso di rilevate violazioni del Modello, del Codice etico o di quello disciplinare da parte dei soci, si applicano le disposizioni di cui all'art. 6, comma 4, dello Statuto associativo.

Tra le misure nei confronti dei soci sono contemplate anche quelle riguardanti la mancata osservanza delle disposizioni contenute nella L. n. 4/2013, nonché dei relativi regolamenti interni adottati da Aifos.

La Direzione informerà l'OdV in merito agli eventuali provvedimenti assunti nei confronti dei soci.

10.7 Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Partner

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partner che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal presente Codice e dal Modello, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i., potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto alla Associazione, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

La Direzione, se del caso con il supporto dell'OdV, curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

10.8 Tutela dei segnalanti

Il sistema sanzionatorio è attivato nei confronti di chiunque ponga in essere atti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti, verso chi effettua in buona fede segnalazioni sia ai soggetti deputati a riceverle secondo la specifica procedura adottata per la loro gestione sia all'OdV, per motivi connessi in modo diretto o indiretto alla segnalazione stessa.

È sanzionato chiunque viola le misure poste a tutela degli autori di segnalazioni, nonché chi con dolo o colpa grave effettua segnalazioni che si rivelano infondate.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle attività demandate, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

11. Modalità di attuazione del Codice Etico

11.1 Sistema dei controlli interni

L'Associazione è dotata di un sistema dei controlli interni¹ che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative e/o alle attività loro affidate.

È politica dell'Associazione diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di un'ottica orientata all'esercizio del controllo.

L'attitudine verso i controlli deve essere positiva, per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale.

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni dell'Associazione e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema dei controlli interni, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche dell'Associazione;
- la tutela dei beni dell'Associazione, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

11.2 Organismo di Vigilanza (OdV)

È costituito un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, i cui compiti e funzioni sono indicati nel precedente par. 3.3.

I Destinatari del Codice sono tenuti a cooperare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento delle pertinenti attività, assicurando il libero accesso a tutta la documentazione che il medesimo riterrà funzionale e/o utile all'esercizio dei compiti affidatigli.

11.2.1 Segnalazioni all'OdV

Richiamando espressamente quanto indicato nei precedenti paragrafi 3.3 e 10.8, ciascun Destinatario è tenuto a segnalare per iscritto e non in forma anonima ogni eventuale violazione del presente Codice Etico. Al riguardo, l'OdV garantisce la massima riservatezza sull'identità di chi gli inoltra segnalazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e/o i diritti della persona segnalata.

¹ Il sistema dei controlli interni è inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili gestionali, della conformità delle operazioni con la legge e le disposizioni interne dell'ente.

L'Organismo di Vigilanza valuta l'effettiva sussistenza della violazione segnalata, anche interpellando direttamente i soggetti interessati (es.: segnalatore ed eventuale responsabile della violazione). Svolte le opportune indagini e valutazioni, l'OdV informa il Presidente e/o il Direttore Generale in merito al loro esito, eventualmente proponendo l'adozione di provvedimenti disciplinari-sanzionatori nei confronti del responsabile della violazione.

11.3 Comunicazione, diffusione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione, eventualmente collocandolo sul sito web dell'Associazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'ufficio o la funzione deputata predispone e realizza, anche sulla base di eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere e comprendere il contenuto del presente Codice, nonché ad osservarlo e contribuire alla relativa attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni di cui vengano a conoscenza.

Nei confronti dei soggetti terzi l'Associazione s'impegna a fornire la massima diffusione del Codice Etico, eventualmente inserendo nei rispettivi contratti clausole di presa visione del medesimo, ovvero di rispetto delle disposizioni in esso contenute, riservandosi di non intraprendere rapporti con chiunque rifiuti, espressamente o meno, di osservarne i contenuti.

11.4 Aggiornamento

Nei casi di modifiche normative, regolamentari o anche organizzative dell'Associazione, ovvero qualora sia ritenuto opportuno o necessario, l'Organismo di Vigilanza propone al Presidente e/o al Direttore Generale l'aggiornamento del Codice Etico, i quali sono tenuti a recepire la proposta, e valutare in autonomia l'opportunità o necessità di procedere all'aggiornamento, informando l'OdV in merito alle decisioni assunte. Delle modifiche apportate al Codice è data ampia diffusione e pubblicità, conformemente a quanto esposto nel precedente par. 11.3.

11.5 Entrata in vigore del Codice Etico

Il presente Codice ed ogni sua successiva modifica/aggiornamento entrano in vigore ad avvenuta approvazione con delibera del Comitato di Presidenza, successivamente ratificata dal Consiglio Nazionale, cui segue idonea comunicazione interna e pubblicazione sul sito web dell'Associazione.