

PETER PAN ODV

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Versione n.	data	modifiche	approvazione
1	06/06/2017		CD
2	10/11/2017	formali	
3	13/09/2018	<ul style="list-style-type: none">- DDL 167/2017 (modifiche art 6 - wistleblowing)- D.lgs 38/2017 (modifiche art 25 ter)- L 161/2017 (modifiche art 25 duodecies)- L. 167/2017 (introduzione art 25 terdecies)	CD
4	Dicembre 2023	<p>Adeguamento per recepimento nuovi o modificati reati presupposto:</p> <ul style="list-style-type: none">- L.157/2019 (introduzione art quinquiesdecies)- reati tributari- D.lgs 146/2021 (modifiche art 25 septies) sicurezza sul lavoro- D.lgs 75/2020 – PIF (modifiche artt 24, 25 e 25 quinquiesdecies – introduzione art sexiesdecies)- D. Lgs. 184/2021 – Reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;- L. n. 283/21 – Delitti informatici e di trattamento illecito dei dati- L. n. 22/2022 – Reati in materia di tutela del patrimonio culturale e paesaggistico;- D. Lgs. 195/2021 – Reati di Ricettazione, Riciclaggio, Reimpiego e Autoriciclaggio;- d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia Whistleblowing	CD

INDICE

PARTE GENERALE.....	3
1. Premessa	4
1. I reati e le sanzioni.....	4
2. L'ambito di riferimento 231 in relazione all'attività di PETER PAN ONLUS	10
3. Finalità del Modello.....	11
4. Approvazione del Modello e nomina dell'Organismo di Vigilanza	11
5. Struttura del Modello	12
6. Attività propedeutiche svolte	13
7. L'Organismo di vigilanza: i requisiti	13
8. L'Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza	13
9. L'Organismo di vigilanza : i compiti	14
10. Organismo di vigilanza: regole di funzionamento ed autonomia finanziaria	15
11. I flussi informativi dall'Organismo al management	15
12. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo	16
13. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo	16
14. Verifiche periodiche dell'Organismo	17
15. Referenti interni per il Decreto 231/01	17
16. Formazione ed informazione	18
SISTEMA SANZIONATORIO.....	20
1. Premessa	21
2. Criteri di applicazione delle sanzioni	21
3. Misure per i dipendenti	21
4. Misure per i dirigenti	24
5. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi.....	25
6. Misure nei confronti dei volontari.....	25
7. Misure nei confronti dei Consiglieri.....	26
8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners.....	27
CODICE ETICO	28
1. PREMESSE.....	27
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	27
3. OBBLIGO DI INFORMATIVA	27
4. FONDAMENTI ETICI DEL CODICE.....	27
5. I CRITERI DI CONDOTTA GENERALI	29
6. I CRITERI DI CONDOTTA SPECIFICI.....	31
7. CODICE DI COMPORAMENTO NEI CONFRONTI DEI MINORI	36
8. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE	38
9. DISPOSIZIONI FINALI	38

PARTE GENERALE

1. Premessa

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231 (d'ora in avanti D.lgs 231/01 o il Decreto) attuativo dell'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n° 300, ha introdotto nel nostro ordinamento, in aggiunta alla responsabilità della persona fisica che materialmente commette l'illecito, la responsabilità penale dell'ente di "appartenenza" che ne ha tratto vantaggio.

L'estensione di tale responsabilità mira a coinvolgere direttamente o indirettamente l'interesse dei soci i quali, fino all'adozione del provvedimento erano indenni dai reati commessi da amministratori, manager o dipendenti a vantaggio o nell'interesse della società.

L'art. 1, comma 2, del Decreto circoscrive l'ambito di applicazione delle disposizioni in esso contenute a tutti gli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. In sostanza, sono soggetti alla norma in commento:

- Società di persone
- Società di capitali
- Società cooperative
- Associazioni con personalità giuridica
- Associazioni senza personalità giuridica
- Enti pubblici economici
- Enti privati concessionari di un pubblico servizio.

L'applicazione della disciplina può comportare per l'ente sanzioni che possono, nei casi più gravi, comportare la comminazione di sanzioni interdittive anche in via cautelare, quali la sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione da agevolazioni o finanziamenti pubblici ed il divieto di pubblicità. Tuttavia, qualora l'ente provi di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e rimedia i danni arrecati ovvero restituisca l'illecito guadagno, non risponde dei reati commessi a suo vantaggio.

1. I reati e le sanzioni

Nella sua prima configurazione il decreto, in attuazione dei principi espressi nella *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri* e nella *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali*, introduce agli artt. 24 e 25 i reati di corruzione, concussione, truffa in danno allo Stato o di altro ente pubblico, truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione, frode informatica in danno allo Stato.

Il legislatore, pur operando una scelta minimalista rispetto alla delega contenuta nella legge sopra citata¹, è intervenuto poi a più riprese sul tema, in relazione al rispetto di convenzioni internazionali ovvero per inserire connotazioni di *enforcement* a normativa nazionale preesistente ritenuta meritevole di particolare coerenza.

Nella tabella che segue sono riportati sinteticamente tutti i reati che ad oggi comportano la responsabilità dell'ente e le relative sanzioni.

REATI 231	SANZIONI EX D. LGS 231/01	allegato di riferimento
Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Malversazione a danno dello Stato (o della Unione Europea) - Art. 316 bis c.p.</i> - <i>Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (Art. 316 ter c.p.)</i> - <i>Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (Art. 640 c.p.)</i> - <i>Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (Art. 640 bis c.p.)</i> - <i>Frode informatica (art 640 ter c.p.)</i> - <i>Frode nelle pubbliche forniture (art 356 c.p.)</i> - <i>frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);</i> 	Pecuniaria fino a 500 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Corruzione per un atto d'ufficio (Art. 318 c.p.)</i> 	Pecuniaria fino a 200 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art.319 c.p.)</i> - <i>Corruzione in atti giudiziari (art. 319 – ter c.p.)</i> - <i>Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319- quater c.p.)</i> - <i>Istigazione alla corruzione (art. 322 c. p)</i> - <i>Peculato (art 314, c.1 c.p.)</i> - <i>Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art 316 c.p.)</i> - <i>Abuso d'ufficio (art 323 c.p.)</i> 	Pecuniaria da 200 a 600 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Concussione (Art. 317 c.p.)</i> 	Pecuniaria da 300 a 800 quote Interdittive	A
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Turbata libertà degli incanti (art 353-c.p.)</i> - <i>Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art 353 bis c.p.)</i> - 		A
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 - bis)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.)</i> - <i>Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)</i> - <i>Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)</i> - <i>Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)</i> - <i>Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)</i> - <i>Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)</i> - <i>Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)</i> - <i>Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)</i> 	Pecuniarie e interdittive	C
Delitti di criminalità organizzata (art. 24 – ter)		

¹ Resta ancora da disciplinare la responsabilità dell'ente per i reati commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro; dei reati in materia di tutela ambientale e del territorio; dei reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica, in attuazione della delega contenuta nell'art. 11 della Legge n° 300/2000.

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma c.p.);</i> - <i>Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.); scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);</i> - <i>Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);</i> - <i>associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90);</i> - <i>Associazione per delinquere (art. 416, ad eccezione sesto comma, c.p.);</i> - <i>Delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 comma 2 lettera a) c.p.p)</i> 	Pecuniarie e interdittive	
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 – bis)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);</i> - <i>Alterazione di monete (art. 454 c.p.);</i> - <i>Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);</i> - <i>Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);</i> - <i>Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);</i> - <i>Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);</i> - <i>Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);</i> - <i>Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);</i> - <i>Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);</i> - <i>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).</i> 	Pecuniarie e interdittive	M
Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Turbata libertà dell'industria o del commercio (Art. 513 c.p.)</i> - <i>Frode nell'esercizio del commercio (Art. 515 c.p.)</i> - <i>Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (Art. 516 c.p.)</i> - <i>Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (Art. 517 c.p.)</i> - <i>Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (Art. 517-ter c.p.)</i> - <i>Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (Art. 517-quater c.p.).</i> 	Pecuniaria fino a 500 quote	D
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Illecita concorrenza con minaccia o violenza (Art. 513-bis c.p.)</i> - <i>Frodi contro le industrie nazionali (Art. 514 c.p.)</i> 	Pecuniaria fino a 800 quote Interdittive	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);</i> - <i>Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).</i> <p>I reati di cui all'art. 473 e 474 del c.p. sono rubricati nell'art. 25 bis del d. lgs 231/01 "Falsità in monete, di carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento", ma spesso trattati tra i delitti contro l'industria e il commercio in quanto il bene giuridico tutelato è la <i>fede pubblica</i>.</p>	Pecuniarie e interdittive	
Reati societari (Art. 25 -ter)		
<ul style="list-style-type: none"> - <i>False comunicazione sociali (art. 2621 c.c.)</i> 	Pecuniaria da 100 a 150 quote	B
<ul style="list-style-type: none"> - <i>False comunicazione sociali in danno dei soci, della società o dei creditori (art. 2622 c.c. comma 1)</i> 	Pecuniaria da 150 a 330 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>False comunicazione sociali in danno dei soci, della società o dei creditori (art. 2621 c.c. comma 3)</i> 	Pecuniaria da 200 a 400 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 27 d. lgs 39/2010)</i> 	Pecuniaria da 100 a 130 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Impedito controllo (art. 2625 c.c. comma 2; art. 29 d.lgs 39/2010)</i> - <i>Formazione fittizia del capitale (art.2632 c.c.)</i> 	Pecuniaria da 100 a 180 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)</i> 	Pecuniaria da 100 a 180 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)</i> 	Pecuniaria da 100 a 130 quote	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)</i> 	Pecuniaria da 100 a 180 quote	

- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.) - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.) - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)	Pecuniaria da 150 a 330 quote	
- Aggotaggio (art. 2637 c.c.) - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)	Pecuniaria da 200 a 500 quote	
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)	Pecuniaria da 200 a 400 quote	
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)	Pecuniaria da 200 a 400 quote Da 400 a 600 quote Interdittive	
- Istigazione alla corruzione tra privati (art 2635 bi c.c.)	Da 200 a 400 quote e interdittive	
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine demografico (Art. 25 – quater)		
- Associazione con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art 270 bis c.p.) - Assistenza agli associati (art 270 ter c.p.) - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art 270 quater c.p.) - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art 270 quinquies) - Condotte con finalità di terrorismo (art 270 sexies c.p.) - Attentato con finalità di terrorismo o di eversione (art 280 c.p.) - Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art 280 bis c.p.) - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art 289 bis c.p.) - Istigazione a commettere alcuno dei reati precedenti (art 302 cp)		M
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25 – quater-1)		
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583 bis cp)		M
Delitti contro la personalità individuale (Art. 25 - quinquies)		
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.) - Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.) - Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.) - Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater) - Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.) - Tratta di persone (art. 601 c.p.) - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.) - Adescamento di minorenni (art 609 undecies c.p.) - Corruzione di minorenni (art 609 quinquies cp) - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art 603 bis cp)	Pecuniarie e interdittive	E
Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies)		
- Abuso di informazioni privilegiate (art.184 TUF) - Manipolazione del mercato (art. 185 TUF)	Pecuniaria da 400 a 1000 quote	M
Reati commessi in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 - septies)		
- omicidio colposo (art. 589 cp)	Pecuniaria da 250 a 1000 quote Interdittive da 3 mesi a 1 anno	F
- lesioni personali colpose (art. 590 cp)	Pecuniaria fino a 250 quote Interdittive fino a 6 mesi	
Reati in violazione della normativa antiriciclaggio (Art. 25 - octies)		
- Ricettazione (art. 648 c.p.) - Riciclaggio (art. 648 bis c.p.) - Autoriciclaggio (art 648 ter 1 c.p.) - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)	Pecuniaria da 200 fino a 1000 quote Interdittive fino a 2 anni	G
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 – octies 1)		
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.) - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.) ; - "Frode informatica" nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)	- sanzione pecuniaria tra 300 e 800 quote); - sanzione pecuniaria sino a 500 quote - sanzione pecuniaria sino a 500 quote. - Sanzioni interdittive	

- Trasferimento fraudolento di valori (art 512 bis c.p.)		
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 – novies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis); - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3); - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1); - Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2); - Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941); - Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941); - Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941). 	Pecuniarie e interdittive	M
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25 – decies)		
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)	Pecuniaria fino a 500 quote	H
Reati ambientali (art. 25 – undecies)		
<p><u>Violazione articoli Testo Unico Ambientale:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in violazione alle prescrizioni contenute nell'autorizzazione allo scarico (art. 137 co. 3°) - Scarico nelle acque del mare da parte di navi o aeromobili di sostanze o materiali vietati da Convenzioni internazionali ratificate e vigenti in Italia (art. 137 co. 13°) - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata e in particolare (art. 256) - Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art.258 co. 4°) - Traffico illecito di rifiuti (Art. 259 co. 1°) - Gestione degli impianti che generano emissioni in atmosfera in violazione ai valori limite e alle prescrizioni (art. 279) - Bonifica dei siti (art. 257) - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260 – bis) 	Pecuniaria	I

<ul style="list-style-type: none"> - Apertura o effettuazione di nuovi scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose senza autorizzazione o in seguito a sospensione o revoca dell'autorizzazione (art. 137 co. 2°) - Scarico di acque reflue industriali in violazione dei valori limite fissati per le sostanze contenute nella tabella 3/A dell'Allegato 5 (art. 137 co. 5°) - Scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee in violazione agli art. 103 e 104 (art. 137 co. 11°) - Attività di gestione di rifiuti non autorizzata e in particolare: in caso di condanna per realizzazione discarica abusiva (Art. 256, co 3°, secondo periodo) - Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260) 	Pecuniaria Interdittive per durata non superiore a 6 mesi	
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (Art. 260)	Interdizione definitiva ²	
Violazione articoli Codice Penale: <ul style="list-style-type: none"> - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 – bis) - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 – bis) - Inquinamento ambientale (art. 452 bis) - Disastro ambientale (art. 452 quater) - Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies) - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies) - Circostanze aggravanti (art. 452 octies) 	Pecuniarie e interdittive	
- Reati previsti dalla l. 150/1992 sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione	Pecuniaria	
- Reati previsti dall'art. 3 della legge 549/1993 sulle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente.	Pecuniaria	
D. Lgs. 202/07 <ul style="list-style-type: none"> - art. 8 - Inquinamento doloso - art. 9 - Inquinamento colposo 	Pecuniaria Interdittive per durata non superiore a 6 mesi	
- art. 8 - Inquinamento doloso	Interdizione definitiva ³	
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)		
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)	Pecuniaria da 100 a 200 quote e da 400 a 1000 Interdittive non inferiori a 1 anno	L
<ul style="list-style-type: none"> - Associazione per delinquere - Associazioni di tipo mafioso anche straniere - Induzioni a on rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - Favoreggiamento personale - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri - Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine 		
Reati di razzismo e xenofobia (art 25 terdecies)		
- Istigazione e incitamento al razzismo e xenofobia (articolo 3, comma 3-bis, L. 13/10/1975, n. 654,	pecuniaria da 200 a 800 quote e interdittive non inferiori a 1 anno	M
Frodi sportive (art 25 quaterdecies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Frode in competizioni sportive (art. 1 legge 13/12/1989 n. 401) - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 legge 13/12/1989 n. 401) 	Pecuniaria fino a 500 quote interdittive non inferiori a 1 anno	M
Reati tributari (art 25-quinquiesdecies)		
<ul style="list-style-type: none"> - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (comma 1 e 2 bis art 2 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art 3 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) - Emissione di fatture false o altri documenti per operazioni inesistenti (comma 1 e 2 bis art 8 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) - occultamento o distruzione documenti contabili (art 10 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74) 	Pecuniaria fino a 400/500 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	

² Interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati

³ Si veda nota precedente

- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art 11 d. lgs 10 marzo 2000, n. 74)		
- dichiarazione infedele in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 4 d.lgs. 74/2000)	Pecuniaria fino a 300 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	
- omessa dichiarazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 5 d.lgs. 74/2000) - indebita compensazione in caso di gravi frodi IVA transfrontaliere e se commessi al fine di evadere l'IVA per un importo non inferiore a 10 milioni di Euro (art. 10 quater d.lgs. 74/2000)	Pecuniaria fino a 400 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	
Reati di contrabbando (art 25-sexiesdecies)		
- contrabbando (d.P.R. 43/1973, art. 282 e ss)	Pecuniaria fino a 400 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).	M
Delitti contro il patrimonio culturale (art 25-septiedecies)		
- furto di beni culturali (art 518 bis c.p.) - appropriazione indebita di beni culturali (art 518 ter c.p.) - ricettazione di beni culturali (art 518 quater c.p.) - falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art 518 octies c.p.) - violazione in materia di alienazione di beni culturali (art 518 novies c.p.) - importazione illecita di beni culturali (art 518 decies c.p.) - uscita o esportazione illecita di beni culturali (art 518 undecies c.p.) - distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento, uso illecito di beni culturali (art 518 duodecies c.p.) - contraffazione di opere d'arte (art 518 quaterdecies c.p.) -	Pecuniarie da 200 a 900 quote interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e) non superiori a due anni	M
- Riciclaggio di beni culturali (art 518 sexies c.p.) - furto di beni culturali (art 518 bis c.p.) - devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art 518 terdecies c.p.)	Pecuniarie da 500 a 1000 quote Interdizione definitiva ex art 16 comma 3	

Per una più estesa descrizione dei reati la cui commissione comporta la responsabilità amministrativa dell'ente si rimanda alle singole sezioni del modello e al Catalogo dei Reati allegato (allegato "1").

2. L'ambito di riferimento 231 in relazione all'attività di PETER PAN ODV

Peter Pan ODV nasce nel 1994 dall'iniziativa di alcuni genitori di bambini malati di cancro per dare sostegno alle famiglie con le stesse problematiche non residenti nel luogo di cura, creando per esse strutture di appoggio che le agevolino nel periodo di terapia.

Si propone inoltre di promuovere la ricerca scientifica in campo oncologico pediatrico e la cultura della solidarietà e delle esperienze di volontariato. Provvede direttamente o indirettamente al reperimento dei fondi da destinare all'attività sociale.

Peter Pan è iscritta nel Registro della Regione Lazio delle Organizzazioni di Volontariato, sezione Sanità e Servizi Sociali, con decreto n.850 del 18 maggio 1998. Ha inoltre acquisito la qualifica di ONLUS⁴ ed è [iscritta nel registro delle persone giuridiche di Roma al n. 123/2002](#).

3. Finalità del Modello

Peter Pan ODV ha elaborato e adottato il presente Modello di organizzazione e controllo, al fine di adeguarsi alle prescrizioni del Decreto 231/01. Detta iniziativa è stata assunta nella convinzione che tale strumento, oltre a realizzare la condizione esimente dalla responsabilità stabilita dalla Legge, possa migliorare la sensibilità di coloro che operano per conto dell'Associazione sulla importanza di conformarsi non solo a quanto imposto dalla vigente normativa, ma anche ai principi deontologici a cui si ispira la Peter Pan ODV al fine di svolgere la propria attività ai massimi livelli di correttezza e trasparenza. Tale esigenza è stata rafforzata dalla volontà di distinguersi con fermezza da tutti coloro che usano la veste di onlus per coprire fatti illeciti⁵ o per usufruire di benefici fiscali senza averne diritto. A titolo puramente informativo, l'adozione del modello 231/01 è divenuta obbligatoria per tutte quelle associazioni no profit che intendono richiedere l'affidamento di servizi da stazioni appaltanti, a norma della delibera ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 32/2016⁶, condizione, questa, in cui allo stato attuale non si trova Peter Pan.

Nella elaborazione del Modello si è operato assumendo che la prevenzione della commissione di reati debba essere attuata *in primis* in stretta attinenza con le specifiche previsioni stabilite dal decreto, in termini di formazione ed attuazione della volontà dell'Associazione in quanto tale.

Si è operato altresì nella consapevolezza che tali misure debbano inquadrarsi in una ben definita cornice, costituita da principi etici, da congruenti criteri di attuazione ed anche dalla indipendenza ed efficacia dei controlli in essere, per il consolidamento del clima di legalità e legittimità ed una maggiore chiarezza dei poteri e delle responsabilità.

4. Approvazione del Modello e nomina dell'Organismo di Vigilanza

Il presente Modello è atto di emanazione del Consiglio Direttivo (delibera del 5 giugno 2017). Contestualmente all'approvazione del Modello è stato istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del citato decreto, con il compito di vigilare sul funzionamento, sulla efficacia e sulla osservanza delle disposizioni contenute nel presente documento, nonché di curarne l'aggiornamento continuo, come meglio descritto nei paragrafi successivi. Date le dimensioni ridotte della struttura dell'Associazione

⁴ la giurisprudenza ha risolto i dubbi interpretativi sull'applicabilità del D.lgs 231/01 alle Onlus. Con la sentenza del 22 marzo 2011 il Giudice dell'udienza preliminare del Tribunale di Milano, pronunciandosi su richiesta delle parti ex art. 63 d.lgs. n. 231/2001, ha condannato un'associazione volontaria di pubblica assistenza (A.N.P.A.) per il delitto di truffa ai danni dello Stato (art. 640, co. 2, n. 1, c.p.), previsto tra i reati presupposto dall'art. 24, co. 1, del d.lgs. 231/2001. In specie, la Onlus in questione è stata condannata per le condotte fraudolente attraverso le quali simulava nei confronti dei terzi la propria natura solidaristica e volontaristica (senza fini di lucro) per ottenere sussidi e contributi a titolo gratuito, nonché per assicurarsi contratti e convenzioni con enti e istituzioni pubbliche, anche in mancanza dei requisiti necessari. L'associazione condannata dal Tribunale milanese, pur agendo sotto la veste giuridica di un ente non profit, in realtà svolgeva attività sostanzialmente imprenditoriale nel settore sanitario perseguendo, anche e soprattutto in maniera illecita, ben precisi interessi economici.

⁵ Nel quaderno dell'antiriciclaggio n.2 aprile 2015 di UIF (unità d'informazione finanziaria per l'Italia) di Banca d'Italia si illustra il caso emergente dell'uso distorto dello strumento delle Onlus per realizzare fattispecie di riciclaggio.

⁶ Ai fini dell'affidamento dei servizi sociali da parte di un ente pubblico, l'ANAC richiede ai soggetti del terzo settore: i. il possesso di requisiti di moralità; ii. l'adozione della carta dei servizi; iii. il rispetto delle prescrizioni del d.lgs. 231/2001.

Peter Pan ODV, si è ritenuto di optare per un organismo monocratico, che resta in carica per la durata di un triennio dalla nomina.

Al fine di raggiungere gli obiettivi che il Modello si prefigge, questo potrà essere integrato con le modifiche che l'Organismo di Vigilanza vorrà proporre al Consiglio Direttivo per le determinazioni di competenza, per il tramite del Consigliere referente per la 231, delegato dal CD con la stessa delibera di nomina dell'OdV, il quale ha il compito di:

- rappresentare l'interfaccia del Consiglio Direttivo con l'Organismo di Vigilanza
- ricevere le comunicazioni o segnalazioni dell'OdV con carattere d'urgenza o di straordinarietà rispetto alle comunicazioni periodiche (destinate queste al Consiglio Direttivo) e riportarle in Consiglio Direttivo; richiedere l'intervento dell'OdV in situazioni fuori dal piano di vigilanza programmato dall'OdV stesso per le verifiche di funzionamento del Modello 231.

5. Struttura del Modello

Nel Modello organizzativo che segue:

- a) è stato delineato lo schema di funzionamento dell'Organismo di vigilanza previsto dall'art.6 del Decreto;
- b) è stato definito il sistema disciplinare interno all'Associazione per comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello;
- c) sono stati formulati alcuni protocolli generali che andranno ad integrare le procedure interne in vigore, ferma restando la facoltà del Consiglio Direttivo di apportare eventuali modifiche alla struttura organizzativa e al sistema delle deleghe.

In particolare il Modello si compone di più parti:

- a) la presente parte generale, contenente i richiami essenziali del D.Lgs. 231/01, gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo e le regole di funzionamento dello stesso;
- b) il sistema sanzionatorio;
- c) la sezione A, riferita alle diverse tipologie di reati nei confronti della P.A. (corruzione, malversazione, ecc) previsti dall'art 24 e 25 del D.Lgs. 231/01, che include i protocolli da attuare per prevenire i reati stessi;
- d) la sezione B, riferita ad alcune tipologie di reati societari richiamati dall'art 25 ter del D.Lgs. 231/01, che include i protocolli da attuare per prevenire gli stessi;
- e) la sezione C, riferita ai reati relativi ai delitti informatici e al trattamento illecito dei dati richiamati dall'art 24 bis del D.lgs 231/01;
- f) la sezione D, relativa ai delitti contro l'industria e il commercio ai sensi dell'art 25 bis 1 del D.lgs 231/01;
- g) la sezione E, relativa ai delitti contro la personalità individuale ai sensi dell'art 25 quinquies del D.lgs 231/01;
- h) la sezione F, relativa ai delitti commessi in violazione alle norme sulla sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art 25 septies del D.lgs 231/01
- i) la sezione G, relativa ai reati di riciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione, ai sensi dell'art 25 octies del D.lgs 231/01;

- j) la sezione H, relativa al reato di dichiarazioni mendaci ai sensi dell'art 25 decies del decreto 231/01;
- k) la sezione I, relativa ai reati ambientali ai sensi dell'art 25 undecies del D.lgs 231/01;
- l) la sezione L, relativa all'impiego di cittadini stranieri senza permesso di soggiorno ai sensi dell'art 25 duodecies del D.lgs 231/01;
- m) la sezione M, che contempla tutti i reati non realizzabili nell'ambito Peter Pan.

6. Attività propedeutiche svolte

Al fine della costituzione di un Modello idoneo a prevenire i reati di cui al Decreto 231/01, sono state individuate, con adeguato supporto consulenziale, le fattispecie di reato realizzabili nell'ambito aziendale, le aree e i processi a rischio e le modalità con cui i reati possono essere commessi. E' stata effettuata altresì una puntuale rilevazione del sistema di controllo in essere attraverso interviste dirette, analisi delle procedure, del sistema di controllo interno e della *governance* in atto. Il prodotto documentale di queste attività è costituita dalla Mappatura dei Rischi nelle "aree sensibili" (allegato 3 al Modello), sulla cui base è stato strutturato il presente Modello.

7. L'Organismo di vigilanza: i requisiti

Il Modello adottato da Peter Pan ODV intende attuare rigorosamente le prescrizioni del Decreto in relazione ai requisiti che l'Organismo deve possedere e mantenere nel tempo. In particolare:

- a) l'autonomia e l'indipendenza sono garantiti con l'inserimento in una posizione referente al Presidente, e per il suo tramite al Consiglio Direttivo e dalla non attribuzione all'ODV 231 di compiti operativi rilevanti ai fini 231/01 (che ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche);
- b) la professionalità è garantita dall'esperienza dell'Organismo, dotato delle competenze specialistiche proprie di chi svolge attività consulenziali o ispettive e necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni. In particolare l'Organismo è dotato di:
 - competenze nella organizzazione aziendale; analisi dei processi organizzativi aziendali e predisposizione di procedure adeguate alle dimensioni aziendali, nonché dei principi generali sulla legislazione in materia di "*compliance*" e dei controlli correlati;
 - competenze legali: adeguata padronanza nella interpretazione delle norme di legge con specifica preparazione nell'analisi delle fattispecie di reato individuabili nell'ambito dell'operatività aziendale e nella identificazione di possibili comportamenti sanzionabili;
 - competenze "ispettive": esperienza in materia di controlli interni maturati in ambito aziendale;
- c) la continuità d'azione è garantita dalla calendarizzazione delle attività dell'Organismo, dalla periodicità dei propri interventi ispettivi, dalla regolarità delle comunicazioni verso i vertici aziendali.

8. L'Organismo di Vigilanza: cause di ineleggibilità e/o decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dalla carica di OdV 231:

- le circostanze di cui all'art. 2382 del Codice Civile;
- l'essere indagato per uno dei reati previsti dal Decreto;

- ▶ la sentenza di condanna (o di patteggiamento), anche non definitiva, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto,
- ▶ la sentenza di condanna (o di patteggiamento) anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, oppure l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- ▶ il trovarsi in situazioni che gravemente ledano l'autonomia e l'indipendenza nello svolgimento delle attività di controllo proprie dell'OdV.

9. L'Organismo di vigilanza : i compiti

L'Organismo di Vigilanza, di diretta nomina del Consiglio Direttivo, in osservanza dell'art. 6 del Decreto, ha le seguenti attribuzioni:

- a) vigilanza sulla effettività del Modello attraverso la verifica della coerenza tra i comportamenti concreti e quelli previsti dal Modello, mediante il presidio delle aree a rischio di reato, sia di quelle caratterizzanti l'attività tipica di Peter Pan Onlus, sia di quelle strumentali alla commissione dei reati (in particolare la gestione delle risorse finanziarie).
Per poter ottemperare a tali doveri l'Organismo può stabilire le attività di controllo ad ogni livello operativo, dotandosi degli strumenti necessari a segnalare tempestivamente anomalie e disfunzioni del Modello verificando ed integrando le procedure di controllo; in particolare il Modello prevede che ogni operazione ritenuta a rischio specifico debba essere segnalata all'Organismo ed adeguatamente documentata a cura dei referenti delle singole funzioni. Ciò consentirà di procedere, in ogni momento, alla effettuazione dei controlli che descrivono le caratteristiche e le finalità dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, registrato e verificato l'operazione;
- b) verifica periodica dell'adeguatezza del Modello, cioè della capacità di prevenire i comportamenti non voluti, del mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello, attraverso un monitoraggio costante sul sistema dei controlli, dei protocolli e della *governance* nel suo complesso;
- c) aggiornamento del Modello nel caso in cui i controlli operati rendano necessari correzioni ed adeguamenti. In particolare l'Organismo deve:
 - ▶ mantenere aggiornato il Modello conformemente alla evoluzione della Legge, nonché in conseguenza delle modifiche alla organizzazione interna e all'attività associativa;
 - ▶ identificare, misurare e monitorare adeguatamente tutti i rischi individuati o individuabili rispetto ai reali processi e procedure aziendali e con riferimento ai segmenti operativi dell'Associazione, procedendo ad un costante aggiornamento dell'attività di rilevazione e mappatura dei rischi;
 - ▶ promuovere iniziative atte a diffondere la conoscenza tra gli organi, i dipendenti e i volontari dell'Associazione del Modello fornendo le istruzioni e i chiarimenti eventualmente necessari nonché istituendo specifici seminari di formazione;
 - ▶ provvedere a coordinarsi con le altre funzioni per un miglior controllo delle attività e per tutto quanto attenga alla concreta attuazione del Modello;

- ▼ disporre verifiche straordinarie e/o indagini mirate con possibilità di accedere direttamente alla documentazione rilevante laddove si evidenzino disfunzioni del Modello o si sia verificata la commissione dei reati oggetto delle attività di prevenzione.

10. Organismo di vigilanza: regole di funzionamento ed autonomia finanziaria

Dal momento della nomina da parte del Consiglio Direttivo, l'Organismo dovrà dotarsi autonomamente di alcune regole di funzionamento attinenti:

- ▼ la calendarizzazione delle attività
- ▼ la verbalizzazione/formalizzazione dell'attività di verifica
- ▼ i flussi informativi.

Lo stesso dovrà disporre di un budget di spesa annuale sufficiente a garantire l'espletamento delle attività di controllo, verifica e aggiornamento del Modello ivi compresa, se necessaria, l'acquisizione di consulenze.

Il budget annuale dovrà essere presentato dal Segretario Amministrativo, concordato con il Direttore Generale e approvato con delibera del Consiglio Direttivo. Per spese eccedenti il budget definito e per spese straordinarie l'Organismo richiede di volta in volta per iscritto l'autorizzazione di spesa al Consiglio Direttivo.

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture interne e, ove necessario, anche di consulenti esterni.

11. I flussi informativi dall'Organismo al management

L'Organismo relaziona sulla sua attività periodicamente al referente istituzionale designato nell'ambito del Consiglio Direttivo.

Le linee di *reporting* che è obbligato a rispettare sono le seguenti:

- a) su base continuativa direttamente al Consigliere referente per la 231 su particolari situazioni a rischio rilevate durante la propria attività di monitoraggio e che richiedono l'intervento dell'Ente per l'adozione di eventuali azioni correttive/conoscitive da intraprendere;
- b) su base periodica (ogni anno con *report* scritto) al Consiglio Direttivo sulla effettiva attuazione del Modello relativamente a:
 - ▼ il rispetto delle prescrizioni previste nel Modello, in relazione alle aree di rischio individuate;
 - ▼ eccezioni, notizie, informazioni e deviazioni dai comportamenti contenuti nel codice deontologico;
- c) *una tantum* relativamente all'attività continuativa di monitoraggio e all'attualità della mappatura delle aree a rischio svolta in occasione di:
 - ▼ verificarsi di eventi di rilievo;
 - ▼ cambiamenti nell'attività dell'azienda;

- cambiamenti nella organizzazione;
 - cambiamenti normativi;
 - altri eventi o circostanze tali da modificare sostanzialmente le aree di rischio dell'Ente, riportandone gli esiti al Referente.
- d) direttamente all'Organo di Vigilanza richiesto da Statuto (d'ora innanzi chiamato Revisore, per non confonderlo con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del decreto 231) nel caso di reati commessi da componenti del Consiglio Direttivo.

L'Organismo potrà essere convocato dal Presidente o dal Consiglio Direttivo in qualsiasi momento o potrà esso stesso presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche rilevate nel corso della propria attività.

12. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo

Al fine di poter esercitare al meglio le proprie funzioni, l'Organismo è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione, comunicazione attinente l'attuazione del Modello che possa essere utile alla prevenzione dei reati. In particolare deve essere informato:

- puntualmente sulle risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dalle singole funzioni aziendali per dare attuazione al Modello predisposto;
- in merito ad atti formali relativi a provvedimenti di diversa natura (rapporti redatti da altre funzioni su comportamenti illeciti ai sensi del D.Lgs. 231/01, richieste di assistenza legale, ecc.);
- su qualunque notizia e/o documento proveniente da organi di polizia giudiziaria o altra similare autorità, avente ad oggetto lo svolgimento di indagini per le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- dai *report* delle altre funzioni aziendali nell'ambito delle proprie attività di controllo da cui possono emergere fatti o attività riconducibili alle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- dalla società di revisione o dall'organo di controllo in relazione ad atti o fatti aventi attinenza con la prevenzione dei reati.

Con la divulgazione del presente Modello in ambito aziendale è inoltre autorizzata la convergenza di qualsiasi segnalazione (anche ufficiosa) nei confronti dell'Organismo relativa alla commissione di reati previsti dal Decreto o a comportamenti non in linea con le regole di condotta stabilite nel Modello e nel Codice Etico.

13. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo

Whistleblowing

Peter Pan ODV al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di whistleblowing conforme prima al DDL 167/2017 recante "*Disposizioni*

per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e poi al recente D.lgs 24/2023, cd "decreto Whistleblowing"⁷, che estende la platea dei whistleblower⁸ e l'ambito oggettivo delle segnalazioni anche a violazioni di norme di derivazione europea.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 231/01, nuovo comma 2-bis, l'Associazione:

- ha istituito canali di segnalazione interna dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo lett. a) e b) del D.lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela il segnalato, tramite misure ad hoc.

Al fine di dare efficace attuazione al d.lgs 20/2023, Peter Pan ODV ha adottato una nuova procedura per le segnalazioni (procedura whistleblowing allegato 4), che costituisce parte integrante del Modello 231 e disciplina il processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni.

14. Verifiche periodiche dell'Organismo

Al fine di controllare la reale efficacia del Modello, l'Organismo è tenuto ad effettuare le seguenti verifiche periodiche:

- verifiche sugli atti societari, sui contratti di maggiore rilievo conclusi dall'Associazione, sulle procedure, sui protocolli in aree mappate dalla scheda sintetica dei rischi al fine di verificarne la correttezza e la conformità alle norme e prescrizioni contenute nel Modello e nel codice deontologico;
- verifiche a campione del funzionamento del modello e delle procedure relative allo svolgimento delle attività ricomprese nelle aree a rischio di reato ex decreto 231/01.

15. Referenti interni per il Decreto 231/01

Per ciascuna delle aree a rischio individuate a seguito dell'attività di risk assessment, e specificamente descritte nelle parti speciali, sono designati in sede di adozione del Modello da parte del Consiglio Direttivo i seguenti Referenti Interni:

- a) Responsabile dell'area amministrazione e bilancio
- b) Responsabile sicurezza
- c) Responsabile raccolta fondi e comunicazione (ed eventi)
- d) Responsabile nuovi progetti

⁷ Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"

⁸ Rientrano ora nella tutela del whistleblower non solo i dipendenti, ma anche i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza, i candidati, i lavoratori in prova, e gli ex dipendenti.

- e) Responsabile gestione fondi e rendicontazione PA
- f) Responsabile gestione volontari
- g) Responsabile attività commerciale
- h) Responsabile rapporti negoziali con la PA
- i) Responsabile richiesta licenze e autorizzazioni,

i quali costituiranno il primo presidio dei rischi identificati e conseguentemente il referente diretto dell'OdV per ogni attività informativa e di controllo. La finalità non è solo quella di coadiuvare l'Organismo nella sua attività di monitoraggio, ma anche di gestire ogni operazione in maniera unitaria e per dare debita evidenza alle responsabilità individuali.

I Referenti interni avranno i seguenti compiti:

1. contribuire all'aggiornamento del sistema di prevenzione dei rischi della propria area di riferimento e informare l'OdV;
2. proporre per il tramite dell'OdV, soluzioni organizzative e gestionali per mitigare i rischi relativi alle attività presidiate;
3. informare collaboratori e sottoposti in merito ai rischi di reato connessi alle operazioni aziendali svolte;
4. per ogni operazione a rischio relativa alle attività sensibili individuate nelle parti speciali, predisporre e conservare la documentazione rilevante e ove richiesto sintetizzare i contenuti per l'OdV;
5. comunicare all'Organismo di Vigilanza le eventuali anomalie riscontrate o la commissione di fatti rilevanti ai sensi del Decreto.

Nel caso in cui le attività svolte risultino particolarmente complesse, ciascun referente interno potrà nominare a sua volta di sub-referenti, purché di tali nomine sia tempestivamente informato l'Organismo. In ogni caso la responsabilità interna relativa all'informativa e ai presidi resta in capo al Referente designato.

16. Formazione ed informazione

In relazione alle previsioni normative e conformemente alla giurisprudenza di merito, perché il Modello abbia efficacia come strumento di prevenzione e controllo è necessario che sia adottato un piano di formazione interno e un piano di comunicazione informativa indirizzato al personale, ai gestori delle attività e ai consulenti esterni e a quanti, sulla base dei rapporti intrattenuti con l'Associazione, possano mettere in atto ogni cautela volta alla prevenzione ed identificazione dei possibili reati.

Piano di informazione interna

Peter Pan ODV si impegna a comunicare i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico a tutti i soggetti che ne sono destinatari. Al personale dipendente, agli apicali, ai volontari, ai collaboratori esterni verrà inviata una circolare interna con cui:

- ▶ si informa dell'avvenuta approvazione del Modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 da parte del Consiglio Direttivo;

- si invita a consultare copia dello stesso in formato elettronico sul server dell'Associazione o copia cartacea conservata presso la sede della stessa;
- si richiede di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, e di adesione "informata" ai principi del Modello;
- si richiede la conoscenza della norma nei suoi contenuti essenziali e dei reati richiamati dalla stessa; a tale scopo è stato allegato al Modello il Catalogo dei Reati (allegato 1).

Piano di informazione esterna

Peter Pan ODV si impegna a comunicare e diffondere il contenuto del Modello e i principi etici che informano la propria azione ai principali fornitori, collaboratori esterni e terzi in generale con i quali collaborano abitualmente.

Piano di formazione

Tutti i soggetti interni destinatari del Modello e del Codice Etico dovranno essere istruiti in merito ai comportamenti da tenere nelle situazioni a rischio di reato individuate.

Il piano di formazione è predisposto dall'Organismo di Vigilanza ed è approvato dal Direttore Generale.

I contenuti minimi del piano di formazione sono di seguito elencati:

- un seminario iniziale che prevede l'illustrazione della legge, del Codice Etico e del Modello;
- corsi di aggiornamento in relazione a integrazioni normative, modifiche organizzative e/o procedurali;
- l'informativa nella lettera di assunzione e una sessione formativa ad personam per i neoassunti.

Peter Pan ODV provvederà a rendere noto nel corso di tali attività che i destinatari della formazione sono tenuti a conoscere i contenuti del Modello e del Codice Etico a contribuire, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite, alla loro corretta attuazione e a segnalare eventuali carenze.

I soggetti destinatari dei corsi di formazione sono tenuti a parteciparvi.

SISTEMA SANZIONATORIO

1. Premessa

Il presente sistema disciplinare, adottato ai sensi art. 6, comma secondo, lett.e) D.Lgs 231/01, è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e delle misure indicate nel Modello adottato da Peter Pan ODV, ivi compresa la procedura Whistleblowing (allegato 4) che costituisce un illecito disciplinare. Il sistema delle sanzioni in esso contenute fa un esplicito richiamo al C.C.N.L. ANASTE applicato al personale dipendente.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tali violazioni prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le norme del sistema disciplinare di seguito previste intendono unicamente integrare e non sostituire le norme di legge e del CCNL, né pregiudica o modifica ulteriori, eventuali conseguenze di altra natura (penale, amministrativa, tributaria) che possono derivare dal comportamento sanzionato ai sensi del D.lgs 231/01.

2. Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati e in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni all'Associazione.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

1. elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia)
2. rilevanza degli obblighi violati
3. entità del danno derivante all'Associazione o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto
4. livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative
6. eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

3. Misure per i dipendenti e quadri

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e dei Protocolli ad opera di dipendenti non dirigenti dell'Associazione, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Le sanzioni previste dal contratto collettivo ANASTE, di seguito elencate, si applicano nei confronti di quadri e impiegati alle dipendenze dell'Associazione che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti anche da:

1. mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività e/o a identificare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ex D.Lgs. 231/01;
2. mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
3. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
4. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con particolare riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
5. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
6. mancata osservanza degli obblighi di informazione verso l'OdV
7. inosservanza delle prescrizioni contenute nella procedura Whistleblowing, quali:
 - la commissione di qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
 - la non istituzione di canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure di whistleblowing conformi alla normativa o anche la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
 - la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
 - effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

Il mancato rispetto delle misure e delle procedure indicate nel Modello, a seconda della gravità dell'infrazione, è sanzionato con i seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale: verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

b) ammonizione scritta: verrà applicata nei casi di:

1. recidiva nelle violazioni di cui al punto a);
2. violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;

c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. l'inosservanza delle procedure previste dal Modello riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
2. Omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale ai sensi del Modello;
3. reiterate violazioni di cui al precedente punto b);

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 4 giorni: verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre l'Associazione a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:

1. inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Modello; all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
3. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
4. inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
5. reiterate violazioni di cui al precedente punto c).

e) licenziamento con preavviso: verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività a necessario contatto con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e/o nel Codice Etico.

f) licenziamento senza preavviso: verrà applicata per mancanze commesse con dolo e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
2. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

3. mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f) l'Associazione potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.

Nel caso in cui Peter Pan ODV decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno l'Associazione, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

4. Misure per i dirigenti

Anche nei confronti dei dirigenti che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro di appartenenza (contemplando in tal modo la possibile risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo).

Sono specificamente sanzionate, ai sensi dell'art 21 comma 2 del D.lgs 24/2023 (decreto whistleblowing) le seguenti condotte del management:

- Atti ritorsivi nei confronti del segnalante (quindi successivi alla segnalazione e da essi dipendenti), quali a titolo esemplificativo (art 17 comma 4 d.lgs 24/2023):
 - a. Licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
 - b. La retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - c. Il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - d. La sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - e. Le note di merito negative o le referenze negative;

- f. L'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g. La coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h. La discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i. La mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j. Il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k. I danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese le perdite di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l. L'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel futuro;
- m. La conclusione anticipata o l'annullamento di una fornitura di beni o servizi,
- n. L'annullamento di una licenza o permesso;
- o. La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici.
- p. condotte di ostacolo alla segnalazione (quindi precedenti o concomitanti rispetto ad essa:
- q. inaccia di licenziamento nei confronti di un dipendente che abbia manifestato l'intenzione di effettuare una segnalazione)
- r. violazioni dell'obbligo di riservatezza sulla segnalazione ex art 12 d.lgs 24/2023
- s. effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelano infondate.

5. Misure nei confronti dei lavoratori autonomi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico da parte di ciascun lavoratore autonomo può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

6. Misure nei confronti dei volontari

I volontari sono legati all'Associazione Peter Pan unicamente dalla condivisione dei valori e della mission dell'Associazione; nessuna delle sanzioni sopra menzionate può in alcun caso essere applicata. Tuttavia non è escluso che i volontari, agendo per conto dell'Associazione, in occasione di:

- eventi organizzati da Peter Pan o da terzi
- nello svolgimento di ruoli particolari che comportano contatto con terzi
- maneggio di denaro
- rapporti con i minori
- gestione di rifiuti prodotti nelle strutture
- reiterata e ingiustificata mancata partecipazione ai corsi di formazioni previsti per legge (sicurezza sul lavoro, 231, ecc)

- altro,

possano incorrere in situazioni di rischio ai sensi del D.lgs 231/01 o in violazioni relative alla procedura Whistleblowing. Pertanto, in caso di provata e accertata violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da mettere a rischio la reputazione di Peter Pan o idonea a comportare la responsabilità penale dell'Ente, il volontario sarà diffidato con rimprovero verbale e/o allontanato, in relazione alla gravità dell'azione commessa.

Le sanzioni indicate saranno comminate dal Presidente, previo parere del Comitato Etico e dell'OdV.

Alle misure descritte, possono essere aggiunte eventuali responsabilità civili, penali ed amministrative previste dalla normativa vigente.

7. Misure nei confronti dei Consiglieri

In caso di una delle seguenti violazioni da parte dei Consiglieri:

1. violazione dei principi espressi dal Codice Etico;
2. violazione di quanto previsto dai protocolli e dalle procedure facenti parte integrante del Modello organizzativo (Parte speciale);
3. Violazione delle previsioni contenute nella procedura Whistleblowing, così come espressamente elencate per i dirigenti (cfr paragrafo 4);
4. Gravi e/o ripetute violazioni degli obblighi informativi verso l'OdV. Costituisce violazione dei suddetti obblighi informativi, la mancata trasmissione in tutto o in parte e/o invio non veritiero di documentazione, dati, informazioni, richieste dallo stesso OdV o previste dal Modello, dai protocolli, dalle procedure. In particolare, si ricorda che il Modello prevede la tempestiva trasmissione delle seguenti informazioni:
 - provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al D.lgs 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti;
 - notizie relative all'effettiva attuazione del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
 - ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
 - ogni eventuale modifica dell'assetto organizzativo dell'Associazione;
 - ogni eventuale emanazione, modifica e/o integrazione alle procedure operative rilevate ai fini della 231/01;
 - la trasmissione di ogni altra informazione, dato o documento richiesto dai singoli protocolli e/o dallo stesso OdV, nelle forme da questo stabilite;
 - ogni altra informazione, dato o documento a disposizione dei Consiglieri che possano essere rilevanti ai fini dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
5. la violazione di qualsiasi altra regola e/o principio espresso nel Modello organizzativo;
6. ogni altra violazione grave tale da configurare un notevole inadempimento ovvero tali da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia instaurato con l'Associazione;

7. coinvolgimento in procedimenti penali per i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01.

Nell'ipotesi di violazioni commesse dai Consiglieri, l'OdV renderà edotta l'Assemblea affinché adotti i seguenti provvedimenti:

- ▶ sospensione temporanea dell'incarico;
- ▶ revoca dell'incarico.

La sanzione verrà scelta e commisurata in relazione alla gravità del fatto in concreto verificatosi e al pregiudizio che potrebbe derivarne all'Associazione.

8. Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners

I comportamenti in contrasto con le norme deontologiche e con le prescrizioni del Modello posti in essere da collaboratori esterni e partners, e tali da comportare il rischio di irrogazione delle sanzioni previste dal Decreto a carico dell'Associazione possono determinare, in base alle clausole inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, con l'aggiunta dell'eventuale richiesta di risarcimento danni.

A tal fine il presente Modello prevede l'inserimento di una clausola risolutiva (allegato "2"), nella modulistica contrattuale per adattarla alle nuove esigenze sorte dalla entrata in vigore dal Decreto.

9. Misure nei confronti dell'OdV

I provvedimenti da adottare nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, a fronte di comportamenti posti in essere in violazione delle regole del Modello, delle procedure interne, del Codice Etico, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, sono di competenza dell'intero Organo Amministrativo, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tra i comportamenti sanzionabili si richiama in particolare la mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute in materia di Whistleblowing o la violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing, come espressamente richiesto dal Decreto Whistleblowing.

CODICE ETICO

Ai sensi del d.lgs 231/01

1. Premessa

L'Associazione Peter Pan Onlus al fine di definire ed esplicitare con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori alla base della propria attività associativa e a completamento delle prescrizioni già previste nel Modello 231, ha adottato il presente Codice Etico, che pertanto costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato.

2. Ambito di applicazione e destinatari

Le norme del presente Codice Etico sono vincolanti per gli organi sociali, i dipendenti, i volontari e tutti coloro che operano con Peter Pan quale che sia il rapporto contrattuale, anche temporaneo, che li lega allo stesso, quali a mero titolo esemplificativo: collaboratori, consulenti, partner commerciali (d'ora innanzi i "**Destinatari**").

Peter Pan si impegna alla più ampia divulgazione del Codice Etico presso i Destinatari e a favorirne la piena implementazione e applicazione coinvolgendo l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs 231/01 che, nell'ambito delle responsabilità previste dalla normativa applicabile, provvede, tra l'altro:

- a vigilare costantemente sull'applicazione e sul rispetto del Codice Etico da parte dei Destinatari, anche a seguito dell'analisi di eventuali segnalazioni pervenute;
- a segnalare eventuali violazioni del Codice Etico;
- a esprimere pareri in merito all'applicazione/revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- a provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice;
- a proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione del Codice Etico stesso.

3. Obbligo di informativa

Con specifico ed esclusivo riferimento alle fattispecie di reato e di illecito previste dal D.Lgs 231/01 e successive modifiche, è dovere di ogni soggetto, in posizione apicale o meno, segnalare eventuali comportamenti non idonei o in contrasto con le norme contemplate dal presente Codice all'Organismo di Vigilanza. I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Associazione o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

Per gli obblighi informativi e per la tutela del segnalante, si rinvia alla Policy sul Whistleblowing.

4. Fondamenti etici del codice

La condotta gestionale dell'Associazione Peter Pan è indirizzata al conseguimento dei propri obiettivi solidaristici, nel rispetto dei principi etici rappresentati dall'insieme delle norme comportamentali che consentono a chiunque operi nell'ambito dell'Associazione in linea con quella che viene definita "la diligenza del buon padre di famiglia": in nessun caso, il perseguimento dell'interesse solidaristico può giustificare una condotta non corretta.

A tal fine l'Associazione si conforma, nel perseguimento degli obiettivi che esplicano la propria *mission*, ai fondamenti etici di seguito illustrati.

4.1 Correttezza e trasparenza

Mantenere un comportamento irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti nei rapporti con le Istituzioni e con tutti gli organi della Pubblica Amministrazione, nelle sue articolazioni centrali e periferiche, nonché con tutti i terzi interlocutori, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

4.2 Onestà

Astenersi dal compimento di atti illegali, illeciti, non conformi al comune senso di rettitudine e al comune senso dell'onore e della dignità.

4.3 Osservanza delle normative applicabili

Rispettare tutte le vigenti normative, il Modello 231 applicabile, le procedure e i regolamenti interni, il Codice Etico e le altre *policies* adottate.

4.4 Imparzialità nei rapporti con i terzi

Evitare di favorire alcun gruppo di interesse, singole persone fisiche o giuridiche. Ogni valutazione che sia influenzata da fattori come la religione, il sesso, il colore della pelle, le preferenze sessuali, le opinioni politiche o sindacali, la condizione sociale, diverse abilità o altri aspetti non giustificati da ragioni puramente professionali, è da ritenersi contraria ai principi etici promossi da Peter Pan e sarà sanzionata.

4.5 Valore delle risorse umane

Tutelare il valore delle risorse umane, anche attraverso un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali, favorendo lo scambio di informazioni ed esperienze attraverso azioni di comunicazione volte alla condivisione della conoscenza e dei valori associativi.

4.6 Non discriminazione

L'Associazione rifiuta ed esclude ogni forma di sfruttamento dei lavoratori e di discriminazione delle persone in base a sesso, età, razza, lingua, nazionalità, religione, condizioni personali e sociali, orientamento sessuale, opinioni politiche e sindacali in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

Tutti i rapporti fra colleghi, anche qualora fossero in una diversa posizione gerarchica, devono fondarsi su comportamenti e giudizi equi e trasparenti.

4.7 Integrità delle persone

Favorire l'integrità fisica e morale delle persone attraverso ambienti di lavoro sicuri e salubri e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

La ricerca della massima sicurezza delle persone nei luoghi di lavoro ed in quelli della vita quotidiana è una politica generale di Peter Pan, verso i soggetti interni e verso i terzi. Oltre al rispetto e all'implementazione delle azioni previste dalla vigente normativa in materia, Peter Pan favorisce le funzioni di vigilanza e controllo, compresa la funzione destinata alla sicurezza sul lavoro e promuove il confronto, lo scambio di buone pratiche, l'esame congiunto di criticità su cui dover intervenire.

Peter Pan ripudia il lavoro minorile, così come ogni forma di reclutamento abusivo ed impiego irregolare di lavoratori o lavoratrici, e si adopera attivamente al fine di assicurare che le condizioni

di lavoro al proprio interno siano rispettose dell'integrità morale e della dignità personale dell'individuo.

4.8 Riservatezza

Tutte le informazioni apprese nell'ambito delle attività svolte per Peter Pan devono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

4.9 Responsabilità verso la collettività

Operare con vigile attenzione e rispetto autentico dei valori di completezza, di imparzialità e obiettività posti a fondamentale garanzia di un'ampia e corretta circolazione delle informazioni e delle idee.

4.10 Tutela dei minori

Peter Pan nello svolgimento delle proprie attività associative si conforma ai più alti standard di comportamento nei confronti dei bambini/adolescenti.

Tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con l'Associazione devono essere resi pienamente consapevoli dell'esistenza di rischi di abuso e sfruttamento, in particolare sessuale, dei minori.

4.11 Tutela dell'ambientale

Peter Pan nello svolgimento delle attività associative, ne assicura la conformità alla normativa ambientale ed alla più recente comune sensibilità sociale in materia ambientale.

4.12 Rapporti con le istituzioni

Peter Pan mantiene un rapporto collaborativo e trasparente con le istituzioni pubbliche.

5. Criteri di condotta generali

5.1 Diligenza, correttezza, buona fede e lealtà

Tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i principi di correttezza, diligenza e buona fede nello svolgimento delle mansioni assegnate e nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali.

Devono, altresì, conoscere e osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla reciproca collaborazione.

Peter Pan metterà il presente Codice a disposizione anche dei consulenti e collaboratori, affinché gli stessi s'impegnino a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei principi in esso contenuti.

E' politica dell'Associazione che i componenti gli organi sociali ed i responsabili ai vari livelli agiscano per raggiungere gli obiettivi assegnati con la massima autonomia da condizionamenti estranei agli interessi solidaristici enunciati nella mission di Peter Pan.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico:

- deve adeguare la propria condotta all'osservanza dei processi associativi e del Codice Etico;

- deve esercitare i propri compiti e funzioni nell'ambito del sistema di responsabilità e competenze definito dalle normativa applicabile;
- deve adoperarsi per favorire rapporti fondati su solidi legami professionali, in un clima operoso, efficiente e cooperativo;
- deve assicurare la tracciabilità e la trasparenza dei processi decisionali adottati che dovrà essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale;
- deve assicurare, nei luoghi di lavoro, comportamenti improntati alla correttezza e al rispetto della dignità di ciascuno;
- deve tenere, con istituzioni, autorità ed enti pubblici, rapporti ispirati alla massima correttezza, probità e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano incidere, anche solo potenzialmente, sulla serenità di giudizio degli stessi;
- deve astenersi dal portare fuori dai locali dell'Associazione gli atti e i documenti riservati o confidenziali se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- deve astenersi dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti dei terzi;
- non è tenuto ad eseguire ad attuare un atto direttivo emanato da un soggetto non competente o non legittimato. In tali casi, il dipendente o collaboratore deve dare immediata comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuti al proprio responsabile; a tal fine l'Associazione deve garantire una chiara attribuzione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità.

Inoltre, è richiesto di:

- adottare misure correttive immediate in caso di scostamenti da quanto previsto dal presente Codice Etico;
- partecipare attivamente alle attività formative relative al Modello 231 adottato e al presente Codice Etico;
- garantire l'assenza di qualunque tipo di ritorsione verso chi segnalasse violazioni del Codice Etico;
- astenersi dall'esercitare pressioni, di qualsiasi natura, su persone eventualmente chiamate a rendere dichiarazioni all'Organismo di Vigilanza, agli organi sociali, all'Autorità Giudiziaria.

5.2 Trasparenza e completezza dell'informazione/operazione

L'informazione all'interno e all'esterno dell'Associazione deve essere improntata ai principi di trasparenza, indipendenza, obiettività, completezza, chiarezza, correttezza e tempestività.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

5.3 Tutela del patrimonio dell'Associazione

Il patrimonio di Peter Pan è costituito sia da beni materiali che immateriali, tra questi ultimi rientrano, a titolo esemplificativo, il *know-how* e le conoscenze e competenze tecniche sviluppate e diffuse ai e dai dipendenti.

L'utilizzo del patrimonio dell'Associazione deve avvenire nel rispetto della normativa vigente, delle procedure interne e dei principi di correttezza, trasparenza ed onestà.

Al fine di tutelare il patrimonio:

- ciascun destinatario del presente Codice Etico è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni dell'Associazione da utilizzi impropri o non corretti;
- ogni dipendente è personalmente responsabile del mantenimento della sicurezza del patrimonio associativo.

L'utilizzo dei beni di tale patrimonio da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività associative.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per Peter Pan, contribuendo al corretto funzionamento del sistema di controllo.

Ogni Destinatario è responsabile del corretto utilizzo dei sistemi informatici, delle banche dati e di internet, di cui si avvale; tale utilizzo deve avvenire nel rispetto del quadro normativo applicabile e sulla base dei principi di condotta generale.

A tale scopo, ogni destinatario del presente Codice Etico è responsabile del corretto utilizzo delle risorse informatiche a lui assegnate così come dei codici di accesso ai sistemi stessi.

5.4 Regali e atti di cortesia

I vari esponenti di Peter Pan, in connessione con l'esercizio delle proprie funzioni o dei compiti affidati, non possono offrire, promettere, accettare, sollecitare regali, atti di cortesia, quali omaggi o forme di ospitalità, o altre utilità se non nei limiti del modico valore, che non siano destinati all'Associazione.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata, da un osservatore imparziale, come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella condizione di qualsiasi attività collegabile a Peter Pan.

Gli omaggi offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a verificare il rispetto delle procedure interne.

6. Criteri di condotta specifici

6.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'Associazione Peter Pan assicura piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di comunicazioni, prospetti ed avvisi diretti alle Pubbliche Autorità. Le operazioni poste in essere con la PA, nonché i principali contatti devono avere un'adeguata registrazione; per ciascuna di esse, deve essere possibile verificare il relativo processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve essere adeguatamente documentata, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che consentano di:

- a. verificarne le caratteristiche e le motivazioni
- b. individuare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

I criteri di condotta specifici sono elencati nello standard cautelativo contenuto nella sezione A del Modello 231.

6.2 Rapporti con l'Organo di Controllo, con i Revisori e altri organi societari

I dipendenti e collaboratori di Peter Pan sono tenuti a garantire la massima collaborazione e trasparenza nei rapporti che possono essere chiamati ad intrattenere con l'Organo di controllo e l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche, nonché con la società di revisione.

In particolare, gli stessi devono astenersi da qualsiasi comportamento, commissivo od omissivo nei confronti dei suindicati organi, che possa risolversi in un diniego o in un'opera diretta ad ostacolare la ricerca o in un comportamento teso a stornare l'attenzione dei predetti, nell'esercizio dei rispettivi compiti istituzionali.

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché di supervisione e controllo, sono tenuti ad improntare i propri comportamenti alla massima onestà, trasparenza, correttezza ed indipendenza.

L'organo di controllo, la società di revisione e gli altri soggetti incaricati dei controlli hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle rispettive attività.

I soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, nonché di supervisione e controllo hanno l'obbligo di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività che possa ledere gli interessi dell'Associazione e dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente confliggenti e/o pregiudizievoli per la stessa. All'insorgere delle predette condizioni i soggetti coinvolti sono tenuti a darne segnalazione, in conformità alla legge e alle disposizioni interne.

6.3 Rapporti con le Autorità di Vigilanza

L'Associazione Peter Pan si impegna all'osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente applicabile.

L'Associazione non nega, nasconde o ritarda alcuna comunicazione, segnalazione, informazione, documento o dato eventualmente richiesto dalle Autorità di Vigilanza nello svolgimento delle loro attività informative ed ispettive, e collabora attivamente nel corso delle relative procedure istruttorie.

6.4 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

Peter Pan opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, qualora siano svolte indagini. In caso di ispezioni è messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

6.5 Riunioni assembleari

È vietato determinare la maggioranza in assemblea mediante pratiche non corrette, atti simulati fraudolenti.

6.6 Gestione risorse finanziarie

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe di cui ciascun soggetto è investito a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni o particolari categorie di operazioni.

6.7 Registrazione e utilizzo delle informazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sull'esistenza, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ciascun amministratore, dirigente e dipendente, collaboratore e fornitore di servizi è tenuto ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni soggetto coinvolto far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili con adeguati canali comunicativi. La segnalazione deve essere effettuata anche all'OdV.

6.8 Redazione di bilanci e altre comunicazioni sociali

I Bilanci di Peter Pan rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa. I criteri di valutazione fanno riferimento alla normativa civilistica e agli standard di generale accettazione. L'Associazione istruisce tutti i soggetti interessati e collaboratori affinché siano costantemente garantite verità, completezza, chiarezza e tempestività di informazioni, sia all'interno che all'esterno, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione, custodia e aggiornamento di dati e informazioni contabili e societarie.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti al rispetto dei principi di separazione contabile e organizzativa, al fine di garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni contabili in conformità alle disposizioni emanate in materia dalle Autorità.

Eventuali omissioni, errori, falsificazioni di scritture contabili o registrazioni, devono essere tempestivamente segnalate all'OdV.

6.9 Ambiente e sicurezza

Peter Pan gestisce le sue attività perseguendo la piena conformità nel campo della tutela dell'ambiente e della sicurezza del proprio personale e dei terzi, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia.

A tal fine l'Associazione:

- a. si impegna a rispettare le disposizioni vigenti in materia di sicurezza e ambiente,
- b. promuove la partecipazione dei dipendenti e volontari al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

6.10 Rispetto della Privacy

Peter Pan garantisce il rispetto delle norme e delle direttive emanate in materia di protezione di dati personali (D.lgs 196/06 e smi e regolamento Ue 2016/679, noto come GDPR -General Data Protection Regulation) e, più in generale, della riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni; si impegna a non comunicare all'esterno, salvo i casi previsti dalla legge, senza l'autorizzazione degli interessati, le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite durante la propria attività, nonché evitare un uso improprio di tali informazioni.

In aggiunta alla applicazione delle norme a tutela dei dati personali previste dal GDPR, infatti, ciascun Destinatario è tenuto a conformarsi ai processi che prevedono una particolare gestione di dati ed informazioni ritenute suscettibili di privacy. L'uso non consentito o anomalo delle informazioni e dei dati (compresa la distruzione), anche se ritenuto non immediatamente dannoso o pericoloso, può produrre seri rischi d'illecito ed innalzare la vulnerabilità dei processi associativi.

La segregazione delle informazioni sensibili è una politica fondamentale dell'Associazione.

6.11 Avversione al riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e contraria ai principi etici

Nel rispetto delle norme legislative volte a contrastare i reati legati al riciclaggio, autoriciclaggio ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, il Peter Pan innalza la propria soglia di vigilanza interna e la qualità dei propri processi interni.

È richiesto di valutare attentamente ogni episodio che possa anche solo configurare un potenziale rischio d'illecito.

Peter Pan, pertanto, è tenuta:

- a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- a operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

Di fronte a tali episodi, è richiesta una condotta diligente e un immediato coordinamento con l'Organismo di Vigilanza.

6.12 Proprietà e diritti dei beni immateriali

Peter Pan rispetta la proprietà intellettuale di terzi, quali diritti d'autore, di marchio e di brevetto o licenze e le norme ad essi connesse. Le restrizioni concernenti l'utilizzo o la copia di opere protette, richiedono la relativa autorizzazione (licenza) dell'avente diritto.

6.13 Razzismo e xenofobia

L'Associazione Peter Pan ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra. Ogni dipendente, volontario o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti di razzismo e xenofobia, così come sopra individuati, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

7 CODICE DI COMPORAMENTO NEI CONFRONTI DEI MINORI

7.1 Impegno nei confronti dei minori

Peter Pan assume nei confronti dei minori i seguenti impegni:

- a. assicurare che il personale e i volontari di Peter Pan siano consapevoli delle problematiche legate all'abuso e allo sfruttamento sessuale e dei rischi per i minori a queste connessi. I minori stessi e le loro famiglie verranno messi a conoscenza, nelle modalità più appropriate, delle regole di condotta che possono aspettarsi dal personale e dai rappresentanti e di come possono eventualmente fare una segnalazione di presunto abuso (Sensibilizzazione);
- b. assicurare che il personale e i volontari minimizzino i rischi al fine di prevenire eventuali danni su minori. Si dovrà creare un ambiente in cui i diritti dei minori siano sempre tutelati ei possibili abusi prevenuti (prevenzione);
- c. assicurare che il personale e i volontari di Peter Pan abbiano chiaro quando è necessario segnalare un sospetto di possibile abuso e quali azioni intraprendere, attraverso il ricorso alla policy sul whistleblowing (segnalazione);
- d. assicurare un intervento efficace in risposta ad ogni segnalazione di abuso supportando, tutelando e proteggendo il minore coinvolto (protezione);
- e. assicurare che le assunzioni e selezioni del personale, di altri collaboratori o volontari riflettano l'impegno di Peter Pan per la tutela dei minori, garantendo che siano adottate comunicazioni, controlli e procedure per escludere chiunque non sia idoneo a lavorare con gli stessi. I candidati selezionati devono essere avvertiti della natura vincolante del presente codice di comportamento e del fatto che questi si applicano sia alla vita professionale che a quella privata;
- f. assicurare che il personale e i volontari di Peter Pan siano supportati nello sviluppo di competenze, conoscenze ed esperienze sulla tutela dei minori, adeguate al loro ruolo all'interno dell'organizzazione. Le informazioni di base del presente codice di comportamento devono essere incluse nella formazione iniziale e continuativa del personale e dei volontari;

- g. assicurare che nell'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, come internet, siti web, siti di social network, fotografia digitale, si ponga la massima attenzione per assicurare che i minori non siano esposti ad alcun possibile rischio.

7.2 Divieti

Si riporta di seguito un elenco di comportamenti vietati a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rispetto del principio di base che si devono evitare azioni o comportamenti che possano essere inappropriati o potenzialmente abusivi nei riguardi dei minori.

Tutti i destinatari del presente codice etico non devono mai:

- 1) colpire, assalire fisicamente o abusare fisicamente o psicologicamente di un minore;
- 2) avere atteggiamenti nei confronti dei minori che – anche sotto il profilo psicologico – possano influire negativamente sul loro sviluppo armonico e socio - relazionale;
- 3) agire con comportamenti che siano di esempio negativo per i minori;
- 4) avere relazioni con minori che possono essere in qualche modo considerate di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- 5) agire in modi che possano essere abusivi o che possano porre i minori a rischio di sfruttamento, maltrattamento o abuso;
- 6) usare un linguaggio, dare suggerimenti o dare consigli inappropriati, offensivi o abusivi;
- 7) comportarsi in maniera inappropriata o sessualmente provocante;
- 8) stabilire o intrattenere contatti “continuativi” con minori beneficiari utilizzando strumenti di comunicazione online personali (e-mail, chat, social network, etc.). Andranno utilizzati esclusivamente strumenti e ambienti online professionali di cui l'organizzazione è a conoscenza e, ove disponibile, linea telefonica fissa e cellulare di servizio per i contatti telefonici;
- 9) fare per i minori cose di carattere personale che essi stessi possono fare da soli;
- 10) dare denaro o beni o altre utilità ad un minore al di fuori dei parametri e dagli scopi stabiliti dalle attività progettuali o senza che il proprio responsabile ne sia a conoscenza;
- 11) tollerare o partecipare a comportamenti di minori che sono illegali, o abusivi o che mettano a rischio la loro sicurezza;
- 12) agire in modo da far vergognare, umiliare, sminuire o disprezzare un minore, o perpetrare qualsiasi altra forma di abuso emotivo;
- 13) discriminare, trattare in modo differente o favorire alcuni minori escludendone altri.

7.3 Obblighi

È importante inoltre che il personale di Peter Pan, i volontari, il personale di organizzazioni Partner ed i loro rappresentanti a contatto con i minori:

- 1) svolgano tutte le attività svolte per conto di Peter Pan che portino in contatto con minori alla presenza di un altro soggetto maggiorenne (familiare, volontario o dipendente),
- 2) siano vigili nell'identificare situazioni che possano comportare rischi per i minori e sappiano gestirle;
- 3) riportino ogni preoccupazione, sospetto o certezza circa un possibile abuso o maltrattamento verso un minore, così come stabilito nella Policy sul whistleblowing;
- 4) organizzino il lavoro e il luogo di lavoro in modo tale da minimizzare i rischi;
- 5) siano sempre visibili da altri adulti, per quanto possibile, mentre lavorano con i minori;
- 6) assicurino la diffusione e il mantenimento di una cultura di apertura che permetta al personale, ai volontari, ai minori e a chi si prende cura di loro di sollevare e discutere con facilità ogni tipo di argomento e preoccupazione;
- 7) si assicurino che i membri del personale sviluppino un senso di responsabilità riguardo il proprio operato in modo che azioni e comportamenti inappropriati o che possono generare abusi nei riguardi dei minori non passino inosservati né vengano tollerati;
- 8) comunichino ai minori che tipo di rapporto si debbono aspettare di avere con il personale o con i rappresentanti e li incoraggino a segnalare qualsiasi tipo di preoccupazione;
- 9) valorizzino le capacità e le competenze dei minori e discutano con loro dei loro diritti, di cosa è accettabile e cosa non lo è, di cosa possono fare nel caso in cui emerga un qualsiasi problema;
- 10) mantengano un elevato profilo personale e professionale;
- 11) rispettino i diritti dei minori e li trattino in modo giusto, onesto e con dignità e rispetto;
- 12) incoraggino la partecipazione dei minori in modo da sviluppare anche la loro capacità di auto tutela.

8 Disposizioni sanzionatorie

L'osservanza del presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e di quanto previsto nei Contratti Collettivi di Lavoro e nei Contratti Integrativi.

Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno pertanto costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Similmente, l'osservanza del presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni con Peter Pan.

La violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico da parte dei partner commerciali, collaboratori esterni e consulenti sono pertanto considerate grave inadempimento da parte degli stessi e possono dar luogo ad azioni di natura legale.

Peter Pan si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del presente Codice Etico.

9 Disposizioni finali

Il presente Codice Etico, redatto anche sulla base della prassi pregresse, è approvato dal Consiglio Direttivo di Peter Pan.

Ogni variazione e/o integrazione sostanziale dello stesso sarà nuovamente approvata e diffusa tempestivamente ai Destinatari.