



MODELLO ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE

-

PARTE GENERALE

STATO DI APPROVAZIONE

		RIFERIMENTI	DATA
APPROVATO	Consiglio Direttivo	Verbale Consiglio Direttivo 16/12/16	16.12.16

ELENCO DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	MOTIVO DELLA REVISIONE
0	16.12.16	Prima emissione

1 – Oggetto del modello organizzativo

Funzione del modello organizzativo

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, reca le disposizioni normative concernenti la «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica».

Il provvedimento è stato emanato in base a quanto previsto dagli artt. 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delegava il Governo ad adottare un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgessero funzioni di rilievo costituzionale.

Il modello organizzativo, sia nella parte generale che negli allegati ad essa, è stato aggiornato dall'ente sulla base delle indicazioni fornite dalla Regione Veneto in materia di requisiti dei Modelli 231 dei CFP accreditati (DGR 24 maggio 2016).

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, l'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco può essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da soggetti in posizione formale apicale, vale a dire da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- da soggetti in posizione di fatto apicale, vale a dire da persone che esercitano anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;
- da soggetti direttamente sotto-ordinati alle posizioni di vertice, vale a dire da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

Scopo del presente modello organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle attività sensibili e, se necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente modello organizzativo e di gestione (parte generale ed allegati) devono condurre a determinare nel potenziale autore del reato la consapevolezza di commettere un illecito, la cui commissione è deprecata e contraria agli interessi dell'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco, anche quando apparentemente esso potrebbe trarne un vantaggio; inoltre, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, devono consentire all'associazione stessa di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato.

Il modello organizzativo dell'Ente, anche in coerenza con le prescrizioni regionali, contiene i seguenti elementi, sinteticamente descritti nella seguente tabella:

Elemento del modello	Evidenza corrispondente
individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati	tabelle di analisi del rischio, colonna "processi sensibili" riferita a ciascun reato applicabile all'ente
protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire	tabelle di analisi del rischio, colonna "protocolli di gestione del rischio", anche riferite alle procedure del sistema di gestione ISO 9001
obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV e flussi informativi in entrata ed in uscita dall'OdV	paragrafo "flussi informativi da e verso l'OdV" contenuto nel regolamento OdV
sistema disciplinare	paragrafo "sistema disciplinare in caso di violazioni al modello organizzativo" contenuto nel presente documento
definizione del budget dell'OdV	paragrafo "autonomia finanziaria dell'OdV" contenuto nel presente documento

Formazione del modello organizzativo

A seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 231/2001, l'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco ha avviato una serie di attività, al fine di predisporre il modello organizzativo previsto dal decreto legislativo.

Le attività svolte sono state le seguenti:

- mappatura dei rischi e identificazione delle attività sensibili: è stata effettuata un'indagine sulla complessiva organizzazione dell'ente, analizzando la documentazione disponibile e mantenendo una serie di contatti personali con le figure-chiave nell'ambito della struttura associativa, per individuare le attività potenzialmente in grado di ingenerare rischi in ordine all'eventuale commissione dei reati o illeciti; per ciascuna attività sensibile individuata sono state verificate le modalità di gestione approntate dall'associazione e il sistema di controllo in essere; i risultati della mappatura dei rischi sono documentati dalle tabelle di analisi del rischio allegate al presente documento;
- individuazione degli interventi di miglioramento e predisposizione del modello: sulla base della situazione rilevata e degli scopi del D.Lgs. n. 231/2001, si sono individuate le possibili azioni di miglioramento dell'attuale sistema di controllo interno (processi e procedure esistenti) e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello di organizzazione; si è, quindi, proceduto alla definizione di un elenco degli interventi ed alla parallela stesura del presente modello organizzativo. L'evidenza delle azioni di miglioramento previste viene fornita attraverso le azioni di sistema documentate dal S.G.Q. dell'ente, sia nell'ambito del problem solving, che attraverso gli audit interni, il verbale di riesame della direzione e le azioni programmate a fronte dell'analisi dei rischi

Elementi fondamentali del modello organizzativo

Nella redazione del presente modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo interno esistenti e già operanti, in quanto strumenti di prevenzione dei reati e di controllo sui processi coinvolti nelle attività sensibili, nonché del sistema delle deleghe e delle responsabilità in vigore, soprattutto con riferimento alle procedure già in essere per la gestione del sistema di qualità.

Quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, anche in relazione ai reati da prevenire, l'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* ha identificato:

- il proprio Statuto;
- la Carta dei Valori Salesiani nella formazione professionale;
- il codice etico già approvato e allegato al presente modello;
- il sistema sanzionatorio recato dalla contrattazione collettiva di lavoro applicata nella gestione delle attività dall'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco*;
- la legislazione italiana.

Sono stati inoltre tenuti presenti i requisiti indicati dal D.Lgs. n. 231/2001, quali:

- l'attribuzione ad un Organismo di vigilanza, interno alla struttura dell'associazione, del compito di attuare efficacemente il modello organizzativo, anche tramite il monitoraggio dei comportamenti associativi e il diritto a ricevere informazioni sulle attività sensibili;
- l'attività di verifica del funzionamento del modello con eventuale successivo aggiornamento;
- la sensibilizzazione e la diffusione all'interno dell'associazione delle regole e delle procedure stabilite.

Il modello organizzativo si ispira pure ai principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, quali:

- la verificabilità, la documentabilità, la coerenza e la congruenza di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. n. 231/2001;
- il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- l'assegnazione di poteri di autorizzazione coerenti con le responsabilità in essere;
- la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti;
- l'integrazione tra sistema di prevenzione degli illeciti penali, il sistema di gestione per la qualità ed il sistema di gestione della sicurezza e salute sul lavoro.

L'adozione del modello organizzativo

L'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* ha deciso di dotarsi del modello di organizzazione e gestione, facendolo adottare da parte del Consiglio Direttivo, e di procedere all'istituzione dell'Organismo di vigilanza.

Il sistema di prevenzione degli illeciti è stato poi integralmente riesaminato ed aggiornato nel 2016, per adeguarlo alla normativa regionale.

Il modello organizzativo è, per legge, un «atto di emanazione dell'organo dirigente», sicché le successive modifiche di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Consiglio Direttivo; intendendosi per «sostanziali» quelle modifiche che si rendessero necessarie a seguito dell'evoluzione della normativa di riferimento o che implicassero un cambiamento nelle regole e nei principi comportamentali contenuti nel presente modello, nei poteri e doveri dell'Organismo di vigilanza e nel sistema sanzionatorio. Le altre modifiche, diverse da quelle sostanziali, potranno essere apportate dal Presidente, comunicate al Consiglio Direttivo alla sua prima riunione e da questo approvate o eventualmente integrate o modificate. La pendenza della ratifica non priva di efficacia le modifiche nel frattempo adottate.

L'analisi della realtà dell'associazione, effettuata al fine di definire le aree di rischio rilevanti per l'associazione stessa, ha consentito di identificare i «processi sensibili» all'interno del documento di analisi dei rischi di reato presupposto allegato al presente documento

2 – L'assetto dell'associazione

L'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco costituita come Associazione il 16/07/2004 con atto n° 17929 dal notaio Dott. Alberto Gasparotti in Mestre (VE), ha ottenuto il riconoscimento di personalità giuridica di diritto privato con atto n° 1338 del Notaio Dott.ssa Maria Pelosa in Legnago (VR) in data 20/09/16.

L'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco è associata alla *Federazione Nazionale CNOS/FAP – Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale*, promossa dal *Centro Nazionale Opere Salesiane – CNOS*, ente con personalità giuridica civilmente riconosciuta con D.P.R. n. 1016 del 20 settembre 1967, modificato con D.P.R. n. 294 del 2 maggio 1969.

I fini costitutivi dell'associazione, che non ha scopo di lucro, sono l'orientamento, la formazione e l'aggiornamento professionale, ispirandosi ai valori cristiani, al sistema preventivo di Don Bosco ed agli apporti della prassi educativa salesiana. Essa persegue tali fini attraverso la presenza attiva nell'ambito del sistema di formazione professionale, interagendo con il sistema scolastico, con il sistema produttivo, con gli altri enti di formazione professionale, con le forze sociali e sindacali, nonché con gli altri organismi interessati ai processi formativi ed alle politiche attive del lavoro.

L'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco, quale opera salesiana, si colloca, nell'ambito ecclesiale, in collegamento con gli indirizzi pastorali locali, nazionali ed internazionali, per la crescita della spiritualità e della solidarietà del mondo del lavoro e, in ambito salesiano, all'interno del progetto educativo-pastorale ispirato a Don Bosco, del Movimento Giovanile Salesiano e delle altre esperienze associative che ne fanno parte.

L'associazione gestisce attività nel campo della formazione ed orientamento professionale e dell'educazione nel territorio della Regione Veneto.

L'associazione è rappresentata legalmente dal suo Presidente, con poteri di ordinaria amministrazione; in caso di sua assenza o impedimento viene sostituito dal Vice-Presidente e, in assenza di entrambi, dal Delegato Regionale.

Il Delegato Regionale rappresenta la *Federazione Nazionale CNOS/FAP – Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale* e, nominato e revocato dal Presidente di quest'ultima, convoca e presiede l'eventuale Consiglio Regionale di Delegazione e fa parte del Consiglio Direttivo Nazionale della *Federazione Nazionale Cnos/Fap*

– *Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale*. La Delegazione Regionale ha competenza specifica, nell'ambito territoriale in cui opera l'*Associazione CFP Salesiani CNOS-FAP Don Bosco*, in ordine alla promozione della proposta formativa ed al coordinamento delle attività formative degli associati e degli organismi e dei settori professionali della Federazione operanti nel predetto ambito territoriale, predisponendo annualmente il programma di iniziative e di attività concordato in sede congiunta con l'associazione e le Federazioni Cnos-Fap locali e/o regionali presenti nel medesimo territorio ed assicurando alla *Federazione Nazionale Cnos/Fap – Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale* costanti informazioni in ordine al funzionamento dell'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco*.

Organo amministrativo dell'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* è il Consiglio Direttivo, composto dal Presidente, dal Vice-Presidente, dal Delegato Regionale in carica e dai Consiglieri eletti.

Organo supremo dell'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* è l'Assemblea dei soci, convocata almeno una volta all'anno, entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale.

3 – L'Organismo di Vigilanza

La costituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'ente all'adozione e all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull'osservanza del modello organizzativo da parte dei soci persone fisiche, dei dipendenti, dei collaboratori esterni, degli appaltatori di opere e servizi e del personale da costoro impiegato nell'esecuzione degli appalti;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del modello in relazione alla struttura associativa e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del modello organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni associative, statutarie o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti;
- sull'adeguatezza del sistema di prevenzione degli illeciti rispetto ai requisiti previsti dalla normativa regionale rispetto all'applicazione del decreto 231 nei CFP accreditati.

I compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, anche per garantire l'effettività della vigilanza. Da tale caratterizzazione discendono:

- l'insindacabilità delle scelte dell'Organismo di Vigilanza, onde non far venire meno la sua autonomia;

- la posizione di indipendenza dei membri che compongono l'Organismo di Vigilanza, posizione da riservare a soggetti di assoluta affidabilità in ragione delle capacità personali loro riconosciute;
- l'appartenenza dell'Organismo di Vigilanza alla struttura dell'associazione, dati la sua specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli.

Anche con riferimento alle prescrizioni regionali sulla composizione dell'OdV, l'ente adotta i seguenti criteri:

- i componenti con diritto di voto non devono essere titolari di incarichi operativi nell'ente;
- non può essere nominato un componente che abbia ricoperto nei 36 mesi precedenti ruoli di responsabilità in un OdV cui l'accreditamento sia stato revocato o sospeso per gravi irregolarità;
- all'interno dell'OdV devono essere garantite adeguate competenze professionali relative alle seguenti aree: diritto penale, sistemi di gestione, norme tecniche sull'attività di audit interno, settore della formazione professionale;
- i componenti dell'OdV sono nominati per un triennio e possono essere revocati solo per giusta causa.

L'Organismo di Vigilanza, in base al requisito di autonomia e indipendenza stabilito dal D.Lgs. n. 231/2001, risponde nello svolgimento della sua funzione solo al Consiglio Direttivo.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza:

- relativamente ai processi a rischio di commissione di reati, accede agli archivi delle funzioni coinvolte e alle procedure informatiche di supporto al fine di controllare, a campione, il rispetto delle procedure organizzative definite;
- riceve flussi informativi dalle singole funzioni, relativamente ad alcune specifiche situazioni a rischio di commissione reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001; ove dalle verifiche effettuate emergano delle situazioni anomale, l'Organismo di Vigilanza si attiva con specifiche attività ispettive sulle funzioni interessate;
- conduce ricognizioni sulle attività dell'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività potenzialmente interessate dai reati;
- raccoglie, elabora e conserva le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del modello organizzativo, aggiornando la lista di informazioni che devono essergli trasmesse o tenute a sua disposizione;
- verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e la loro coerenza con tutti i documenti interni di conferimento delle deleghe, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie;
- si coordina con i responsabili per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai

dipendenti, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Flussi informativi da e verso l'OdV

I flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza sono contenuti nel relativo paragrafo del Regolamento dell'OdV.

Verifiche sull'adeguatezza del modello organizzativo

L'Organismo di Vigilanza, oltre all'attività sull'effettività del modello organizzativo, vale a dire di verifica della coerenza tra i comportamenti dei destinatari ed il modello stesso, periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del modello di prevenire i reati, relazionandosi, ove occorra, con soggetti terzi con adeguate caratteristiche di professionalità e indipendenza, di volta in volta indicati dal Presidente.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei contratti di maggior rilevanza conclusi dall'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* in relazione ai processi sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente modello.

Deve essere, inoltre, svolta una revisione di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'Organismo di Vigilanza, delle verifiche a campione degli eventi considerati rischiosi e della sensibilizzazione dei dipendenti e degli organi congregazionali rispetto alla problematica della responsabilità penale.

Le verifiche e il loro esito sono riportate nel *report* annuale al Consiglio Direttivo.

Autonomia finanziaria dell'OdV

L'OdV deve disporre di un budget, fissato dall'organo dirigente, adeguato allo scopo di consentire all'organismo di acquisire i necessari supporti materiali e professionali (ad esempio ricorso a consulenti ed auditor esterni). La consistenza del budget è fissata in prima istanza in 10.000€ annui, restando inteso che l'OdV potrebbe non riscontrare la necessità di utilizzare tale somma, oppure potrebbe reputare opportuna una somma superiore (ad esempio a fronte di particolari ed impreviste criticità), nella quale ipotesi presenterà richiesta motivata all'organo dirigente.

4 – La divulgazione del modello organizzativo

Informazioni generali

L'Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco:

- garantisce una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta contenute nel presente modello organizzativo, sia verso i dipendenti che verso i collaboratori;
- provvede a portare a conoscenza di tutti i dipendenti e di chiunque collabori o interagisca con essa il codice etico allegato al presente documento.

L'adozione del modello organizzativo è comunicata a tutti i soggetti portatori di interesse, con avviso sul sito Internet dell'associazione, nel quale la stessa si dichiara disponibile a consentirne la visione integrale a questi soggetti.

Informazioni al personale direttivo

Il personale direttivo delle attività sensibili gestite dall'associazione e i responsabili della stessa devono entrare in possesso di una copia del presente modello organizzativo.

Le ricevute devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, che le conserverà.

Informazioni ai dipendenti

Il livello di formazione e informazione è attuato con le modalità più opportune in relazione ai soggetti destinatari e con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento degli stessi nei processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del modello, in particolare con i responsabili della sicurezza, della sicurezza dei dati personali e del sistema di gestione per la qualità.

Ai dipendenti in servizio o di futuro inserimento, così come ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, viene consegnata una copia del codice etico allegato al presente modello organizzativo e viene loro richiesto di rilasciare una dichiarazione che ne attesti l'effettiva conoscenza. Il codice etico deve essere altresì affisso nei luoghi di lavoro, in spazi accessibili a tutti i dipendenti, a formare parte integrante della normativa disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'Organismo di Vigilanza si impegna anche a definire programmi informativi specifici quando vengano apportate modifiche rilevanti al modello organizzativo e di gestione.

Informazioni ai collaboratori

Devono essere previste specifiche clausole, da inserire nei rapporti contrattuali, con le quali i soggetti che collaborano a vario titolo con l'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* dichiarino di conoscere ed accettare i principi etici o il modello organizzativo, a seconda dei casi.

Informazioni alle figure apicali e ai preposti

Le figure in posizione formale apicale, le figure in posizione di fatto apicale e le figure in posizione di preposizione individuate nel presente documento devono comunque entrare in possesso di una copia del modello organizzativo e del codice etico allegato.

5 – Il sistema disciplinare in caso di violazioni al modello organizzativo

Il sistema disciplinare identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel modello organizzativo (parte generale ed allegati, a partire dal codice etico e dai protocolli richiamati nelle tabelle di analisi del rischio).

L'applicazione del sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione delle disposizioni del modello organizzativo; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà per l'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco* di rivalersi per ogni danno o responsabilità che alla stessa possa derivare da comportamenti di dipendenti e collaboratori in violazione del modello organizzativo.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti e, pertanto, va affisso in luogo accessibile a tutti i lavoratori, come previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Provvedimenti relativi ai dipendenti

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente modello costituisce infrazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili al personale, nel rispetto delle procedure previste dalla legge, sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva applicata ai singoli rapporti di lavoro, in proporzione alla gravità dell'infrazione. Potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

Per quanto riguarda l'accertamento delle violazioni e l'irrogazione della sanzione, la competenza appartiene agli organi dell'ente secondo le norme legali e statutarie fermo restando che nessuna sanzione disciplinare per fatti riferibili alle violazioni del modello organizzativo può essere inflitta senza la preventiva consultazione dell'OdV.

Provvedimenti relativi ai collaboratori

Ogni violazione delle regole del modello organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Le infrazioni potranno comportare la risoluzione, anche senza preavviso, del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti all'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco*, come nel caso di applicazione alla stessa da parte dell'autorità giudiziaria delle misure sanzionatorie previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

Fermi restando i principi disciplinari sopra richiamati e la loro diversa attuazione in base alla tipologia giuridica del rapporto tra ente ed autore della violazione, l'ente s'impegna a sanzionare con la massima severità, quindi di regola con l'interruzione del rapporto con l'ente, le seguenti infrazioni (o altre ad esse assimilabili),

- corruzione, anche solo tentata, di un pubblico ufficiale
- falsificazione materiale o ideologica di documenti ufficiali dell'ente, soprattutto se relativi ai rapporti con l'ente finanziatore
- abusi sessuali, fisici o morali verso gli allievi, anche attraverso l'uso improprio di social network
- gravi violazioni delle norme interne sulla sicurezza sul lavoro, in modo tale da creare pericoli per sé o per gli altri lavoratori
- utilizzo dei dispositivi dell'ente per attività pedopornografiche.

6 – La normativa di riferimento

I reati cui si applica la disciplina dettata dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e che sono specificamente indicati dal presente modello organizzativo per quanto attiene ai fatti che più verosimilmente potrebbero riguardare l'*Associazione CFP CNOS-FAP Salesiani Don Bosco*, sono quelli contemplati nel documento di analisi dei rischi di reato presupposto, allegato al presente Modello Organizzativo, di cui costituisce parte essenziale.

7 – Sistema dei poteri e delle responsabilità.

Il sistema dei poteri in vigore all'interno dell'ente, che costituisce parte essenziale del presente modello organizzativo, è definito attraverso la procedura del sistema di gestione per la qualità relativa all'organigramma.

Il suindicato documento, parte integrante del sistema qualità secondo la revisione vigente e per trasparenza qui allegato, provvede a individuare nominalmente, per le varie attività poste in essere all'interno dell'ente, le funzioni titolari dei relativi poteri e delle connesse responsabilità.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito degli audit sui processi del sistema di gestione per la qualità, ha il compito di verificare che l'organigramma individui con chiarezza, soprattutto per le attività dell'ente maggiormente esposte al rischio di reati presupposto, i soggetti titolari sia del potere decisionale che di controllo, con particolare riferimento al principio della segmentazione (in base al quale è opportuno, almeno per le attività più rilevanti, che le funzioni addette al controllo non coincidano con quelle cui compete il potere decisionale).