

Comunità di Capodarco

“PADRE GIGI MOVIA”

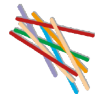


Codice Etico

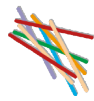
Approvato dal Consiglio di Comunità in data XX Aprile 2021

INDICE

INTRODUZIONE	4
1. IDENTITA'	5
1.1 La nostra missione	5
1.2 La nostra visione	5
1.3 I nostri valori	7
1.4 Osservanza di leggi	7
1.5 Etica e correttezza	8
1.6 Trasparenza delle informazioni societarie	8
2. ATTUAZIONE DEI PRINCIPI VALORIALI DELLA COMUNITÀ	8
2.1 Gestione dei rapporti con gli Enti Locali	9
2.2 Finanziamenti pubblici	9
2.3 Pianificazione e predisposizione del budget	9
2.4 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed altri Enti assimilati	9
2.5 Gestione degli acquisti di beni e servizi	11
2.5.1 Impiego dei beni della Comunità	11
2.6 Gestione del personale	12
2.6.1 Impiego del tempo	12
2.7 Gestione dei flussi finanziari	12
2.8 Trasparenza delle informazioni contabili	13
2.9 Autorità pubbliche di vigilanza, organi di controllo e relazioni societarie	13
2.9.1 Rapporti con società di revisione, Organi di Controllo e Soci	14
2.9.2 Rapporti con i mezzi di informazione	14
2.10 Strumenti informatici	15
2.11 Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore	15
2.12 Tutela della privacy	16
2.13 Omaggi, regalie e altre forme di benefici	16
2.14 Organizzazione e partecipazione ad eventi	17
2.15 Sponsorizzazioni	17
2.16 Tutela della sicurezza, della salute e dell'integrità dei lavoratori	17
2.17 Tutela dell'ambiente	18



4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	19
5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E CONTROLLO	19
5.1 Diffusione ed osservanza	19
5.1 Organismo di Vigilanza	19
5.2 Segnalazione delle violazioni	20
5.3 Sistema sanzionatorio	20
5.4 Modifiche ed integrazioni	21



INTRODUZIONE

La **Comunità di Capodarco “Padre Gigi Movia”** (di seguito, in breve, anche Comunità di Capodarco oppure la Comunità) è una comunità locale della comunità generale “Comunità di Capodarco”, eretta ad Ente Morale con DPR 25 Gennaio 1971 n. 105.

La Comunità di Capodarco è un’associazione senza fini di lucro formata da varie Comunità locali, dotate di propri organi direttivi, e da una Comunità generale avente sede a Capodarco di Fermo, nella storica villa ove venne fondata nel 1966 la prima Comunità di Capodarco.

La Comunità nazionale di Capodarco è presieduta dal 1994 da don Vinicio Albanesi, a capo di un consiglio composto dai presidenti delle comunità locali.

A queste si aggiunge poi la presidenza della Comunità Internazionale di Capodarco, che ha invece la sua sede operativa presso la Comunità Capodarco di Roma.

Alla base del progetto della Comunità di Capodarco c’è un processo di liberazione individuale e collettivo di coloro che non sono tutelati. La Comunità sceglie di stare dalla parte di chi non ha diritti ed agisce perché i non tutelati e i non garantiti si formino una coscienza dei loro diritti e doveri per diventare i soggetti della propria liberazione e riscatto.

Questo processo si basa su alcuni principi di fondo:

- il rifiuto dell’atteggiamento pietistico nei confronti di chi è in difficoltà e il superamento di ogni assistenzialismo;
- lo stile della condivisione, del coinvolgimento profondo con la storia dell’altro, del pagare di persona;
- la territorialità dell’intervento per evitare di chiudersi nella propria struttura ed aprirsi alle realtà circostanti;
- la quotidianità come spazio in cui tutti hanno la possibilità di crescere e di emanciparsi attraverso il lavoro, momenti di vita comune, attività di servizio sociali.

Stante quanto sopra, è stato predisposto il presente Codice Etico (di seguito, in breve, anche Codice), contenente l’insieme dei principi comportamentali la cui osservanza da parte dei destinatari è di fondamentale importanza – anche ai sensi delle norme di legge e di contratto che regolano i rapporti con la Comunità, ivi incluso il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante – per l’efficienza, l’affidabilità e la reputazione della Comunità.

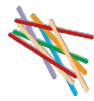
I Destinatari dei principi del Codice Etico sono:

- I Soci nell’Assemblea dei Soci;
- Il Consiglio di Comunità e l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (di seguito, in breve, anche OdV);
- Il personale dipendente, tirocinanti ed i collaboratori in genere con cui la Comunità intrattiene rapporti contrattuali anche temporanei e/o occasionali;
- Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Comunità di qualsiasi natura e forma (es. fornitori, partner, intermediari, ecc.).

Nell’ambito della gestione del sistema dei controlli interni della Comunità, il Codice costituisce lo strumento cardine per la gestione, la condotta etica nelle attività, unitamente alle norme ed ai contratti vigenti. Pertanto, tutte le attività gestite dalla Comunità o per suo conto, devono essere coerenti con i principi e le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

Nell’ambito di tale contesto, è nella responsabilità della Comunità:

- Divulgare la conoscenza del Codice Etico verso i destinatari;



- Valutare gli eventuali suggerimenti e proposte di modifica e/o integrazione del Codice Etico provenienti dai destinatari, con l'obiettivo di integrare o modificare i contenuti del Codice;
- Vigilare sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo, intervenendo laddove opportuno con azioni correttive.

Permane invece nella responsabilità dei destinatari:

- Seguire i concetti richiamati nel Codice Etico come principi ispiratori delle proprie attività;
- Nell'ambito delle proprie funzioni, proporre suggerimenti per l'integrazione e/o la modifica del Codice Etico;
- Segnalare eventuali violazioni del Codice all'OdV.

1. IDENTITA'

1.1 La nostra missione

La Capodarco della Puglia "Padre Gigi Movia" nasce nel 1999 a Nardò (LE) e nel 2006 stabilisce la sua sede a Galatone (LE) presso il convento "Madonna delle Grazie". La Comunità "Padre Gigi Movia" si è configurata inizialmente come una struttura educativa e residenziale con caratteristiche funzionali ed organizzative di tipo familiare interrogandosi sui fattori di rischio del disadattamento minorile individuato nelle difficoltà relazionali, affettive e comportamentali dei tanti minori accolti. Con lo stesso impegno delle altre comunità di Capodarco, nazionali ed internazionali, persegue lo sviluppo integrale della persona, contrastando ogni forma di emarginazione e garantendo validi e sistematici percorsi di sostegno e guida ai minori. La Comunità è un luogo di accoglienza premuroso e caldo, oltre che un ambiente di confronto e dialogo, in cui la condivisione della vita favorisce un armonico sviluppo della personalità permettendo la costruzione di una vita "normale" mediante regole di convivenza, organizzazione delle giornate, educazione allo studio o al lavoro, incontri socializzanti con realtà esterne alla Comunità. Nel 2012 è stato creato il centro "Amos", un Centro diurno socio-educativo riabilitativo e, successivamente, il Centro sociale polivalente per diversamente abili "Michea". Nel 2017 i servizi offerti dalla Comunità si espandono con l'apertura di due nuove strutture a Sannicola: un nuovo centro socio-educativo riabilitativo ed un centro specializzato nel trattamento dei disturbi dello spettro autistico (S. Giuseppe).

Il centri diurni "Mikea e "Amos", sono specializzati sul mantenimento e il recupero dei livelli di autonomia della persona e il sostegno alle famiglie. Accolgono soggetti diversamente abili, anche psico sensoriali, con livelli diversi di compromissione delle autonomie funzionali e che necessitano di prestazioni riabilitative di carattere sociosanitario.

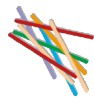
Nel 2019 la Comunità approda a Seclì con un Nuovo Centro diurno per minori.

1.2 La nostra visione

L'articolo 3 dello Statuto della Comunità di Capodarco "Padre Gigi Movia" afferma che una delle finalità della Comunità è garantire il diritto inalienabile ad una vita libera e tutelata, il più possibile indipendente nel rispetto della propria dignità.

La Comunità, quindi, è impegnata a vigilare costantemente ed a contrastare gli atteggiamenti ed i comportamenti di chiunque voglia ridurre o condizionare i diritti delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

La Comunità si riconosce pienamente nel contenuto della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e si fa promotrice, fra i propri



dipendenti e collaboratori, fra i propri stakeholder e nelle diverse relazioni con il contesto sociale ed istituzionale, dei principi, dei diritti e dei valori che da esse discendono.

La Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, approvata dall'ONU nel 2006 e ratificata dal nostro Parlamento nel 2009, rappresenta un importante traguardo della comunità internazionale e si inserisce nel più ampio contesto della tutela e della promozione dei diritti umani che a livello internazionale fa riferimento alla Dichiarazione Universale dei diritti umani del 1948.

La Convenzione non introduce “nuovi” diritti, ma richiama tutti noi alla necessità di “Promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità”.

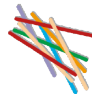
Pone al centro la persona e sottolinea che la disabilità è un concetto in evoluzione, perché strettamente correlato alle barriere ambientali e relazionali che impediscono la piena ed effettiva inclusione nella società delle persone con disabilità, in una logica di pari opportunità e non discriminazione.

Tra i diritti, i principi ed i valori in cui ci riconosciamo e che ci impegniamo a promuovere e proteggere, al fine di accrescere il rispetto per i diritti e per la dignità delle persone con disabilità, troviamo:

- Il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere proprie scelte, e l'indipendenza delle persone;
- La non discriminazione;
- La piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società;
- Il diritto alla vita indipendente;
- Il rispetto della vita privata;
- Il diritto ad una adeguata protezione giuridica;
- Il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa;
- La parità di opportunità;
- L'accessibilità;
- La parità tra uomini e donne;
- Il rispetto dello sviluppo delle capacità dei minori con disabilità e il rispetto del diritto dei minori con disabilità a preservare la propria identità;
- Il diritto di accesso ai servizi sanitari;
- Il diritto all'abilitazione e alla riabilitazione, per la piena realizzazione del potenziale fisico, mentale, sociale e professionale;
- Il diritto ad adeguati livelli di vita e di protezione sociale;
- Il diritto di partecipazione alla vita culturale e ricreativa, agli svaghi e allo sport.

La Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, approvata dall'ONU nel 1989 e ratificata dal nostro Parlamento nel 1991, esprime alcuni principi fondamentali in cui ci riconosciamo pienamente:

- a) Non discriminazione (art. 2), i diritti sanciti dalla Convenzione devono essere garantiti a tutti i minori, senza distinzione di razza, sesso, lingua, religione, opinione del bambino/adolescente o dei genitori.
- b) Superiore interesse (art. 3), in ogni legge, provvedimento, iniziativa pubblica o privata e in ogni situazione problematica, l'interesse del bambino/adolescente deve avere la priorità.
- c) Diritto alla vita, alla sopravvivenza e allo sviluppo del bambino (art. 6), gli Stati devono impegnare il massimo delle risorse disponibili per tutelare la vita e il sano sviluppo dei bambini.



- d) Ascolto delle opinioni del minore (art. 12), prevede il diritto dei bambini a essere ascoltati in tutti i processi decisionali che li riguardano, e il corrispondente dovere, per gli adulti, di tenerne in adeguata considerazione le opinioni.

1.3 I nostri valori

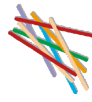
- **Onestà:** l'onestà è il principio di riferimento per tutte le attività delle nostre Comunità e costituisce elemento imprescindibile delle sue azioni. I comportamenti dei destinatari indicati nell'Introduzione, sono improntati ai principi di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.
- **Integrità:** svolgiamo le nostre attività quotidiane con responsabilità, equità, correttezza e buona fede, rispettando le normative di fonte interna ed esterna.
- **Rispetto e tutela dei Diritti Umani:** operiamo nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani e richiediamo lo stesso impegno a tutti i nostri partner. Assicuriamo un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità.
- **Trasparenza:** siamo attenti alle esigenze ed alle aspettative dei nostri *stakeholder*. Ci impegniamo in un dialogo continuo con i nostri interlocutori, informandoli in modo chiaro, completo e veritiero, consapevoli che la condivisione di obiettivi e risultati è fondamentale per massimizzare il valore.
- **Rispetto dei diritti:** siamo attenti a rispettare tutti i diritti dei nostri dipendenti, dei nostri utenti e dell'assetto sociale che ci circonda, così come stabilito nella nostra Carta dei Servizi. Sosteniamo le iniziative e i progetti orientati all'innovazione dei servizi e dei processi assistenziali in sinergia con tutti i nostri partner.
- **Responsabilità Sociale:** rispettiamo e supportiamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e respingiamo tutte le forme di lavoro forzato e di lavoro minorile. La Comunità riconosce la propria importanza nel contesto esterno.
- **Responsabilità Ecologica:** promuoviamo la protezione delle risorse naturali, un uso efficiente dell'energia come anche la sicurezza ambientale e la compatibilità ambientale delle attività e dei servizi sono obiettivi prioritari della Comunità.
- **Lavoro di squadra e collaborazione:** lavoriamo con passione, crediamo nello spirito di squadra e valorizziamo la capacità di ognuno. Riconosciamo la collaborazione come elemento fondante per costruire relazioni solide e durature, attraverso le quali poter esprimere il nostro potenziale e raggiungere gli obiettivi assegnati.
- **Proporzionalità:** i destinatari del codice come indicati nell'introduzione, in osservanza del Principio Fondamentale di Imparzialità, assicurano la proporzionalità tra risorse e bisogni e che le misure adottate siano proporzionali all'obiettivo perseguito.

1.4 Osservanza di leggi

La Comunità nello svolgimento delle proprie attività e per il perseguimento del suo oggetto sociale, agisce nella piena osservanza delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali ad esso applicabili.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i destinatari sono tenuti a:

- conoscere ed osservare le leggi e le regole interne in vigore;
- astenersi dal porre in essere comportamenti contrari o comunque in contrasto con la normativa vigente;



- rivolgersi al proprio Responsabile e/o all'OdV in caso di dubbi su quanto indicato da norme interne e/o esterne prima di agire.

1.5 Etica e correttezza

L'integrità morale è un costante dovere dei destinatari del Codice ed il perseguimento dell'interesse della Comunità non può mai prevaricare una condotta corretta ed onesta.

A tal proposito, la Comunità ha adottato le seguenti procedure di controllo interno:

- preventiva verifica delle informazioni disponibili sui candidati a posizioni lavorative e sui terzi, per appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare un rapporto lavorativo, a prescindere dalle forme contrattuali;
- rifiuto di intraprendere rapporti con soggetti di non provata o sospetta integrità morale.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, sia dirette sia attraverso terzi, di vantaggi personali o di carriera per sé o per altri, sono proibiti. A tal proposito la Comunità non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti sia di soggetti pubblici sia privati. Pertanto non è mai consentito accettare né corrispondere, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, per influenzare o compensare un atto d'ufficio.

In tale contesto il Presidente ed i Responsabili di Direzione ed Ufficio devono rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane della Comunità, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori richiamati dal Codice ed alle procedure interne, curandone la diffusione a tutti i dipendenti.

1.6 Trasparenza delle informazioni societarie

La Comunità divulga informazioni, bilanci e altre comunicazioni sociali veritiere e complete, dalle quali si possa desumere con chiarezza e precisione i rapporti economici e la situazione finanziaria e patrimoniale. Le denunce, le comunicazioni e i depositi di documenti della Comunità, devono essere effettuati in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

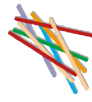
I destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Comunità, gli *stakeholder* siano in grado di prendere decisioni consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai Soci, ad altri Organi Sociali o agli Organismi di Revisione e Controllo.

È vietato ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai Soci o ai Creditori.

2. ATTUAZIONE DEI PRINCIPI VALORIALI DELLA COMUNITÀ

I Destinatari sono obbligati a seguire con precisione le linee guida illustrate nel presente Codice, primariamente nella conduzione dei rapporti di lavoro e nella gestione generale, improntate al rispetto dei valori statuiti dal presente Codice Etico.



2.1 Gestione dei rapporti con gli Enti Locali

Nei rapporti con gli Enti Locali, la Comunità si presta a:

- soddisfare le legittime richieste, agendo in buona fede, con lealtà, cortesia, correttezza e trasparenza, attraverso la ricerca di soluzioni e di servizi che siano quanto più possibile coerenti con le specifiche esigenze;
- programmare le attività e gli interventi nelle aree di interesse secondo una logica pluriennale, cercando di dare continuità di azione nel tempo e costantemente;
- promuovere l'impegno per il rispetto dei principi etici contenuti nel Codice Etico.

2.2 Finanziamenti pubblici

Nell'ambito delle attività afferenti il ricevimento di finanziamenti pubblici, la Comunità fa espresso divieto di:

- presentare dichiarazioni non veritiere, che non siano supportate da documentazione probatoria oggettiva, ad organismi pubblici Regionali, Nazionali o Comunitari per conseguire erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici;
- utilizzare i fondi ricevuti da organismi pubblici Regionali, Nazionali o Comunitari per scopi differenti da quelli dichiarati nella richiesta.

2.3 Pianificazione e predisposizione del budget

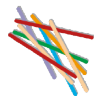
La Comunità ha implementato un processo interno di pianificazione economica e finanziaria, ritenendolo un importante strumento a supporto degli obiettivi annuali e pluriennali. Il sistema di monitoraggio costante dei dati consuntivi rispetto a quelli preventivi consente, tra l'altro, di individuare tempestivamente le variabili che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal proposito, la Comunità si impegna a predisporre i diversi documenti di programmazione e di monitoraggio:

- garantendo che le stime riportate nei documenti di pianificazione e budget siano basate su principi di prudenza ed i criteri di valutazione siano documentati;
- registrando tempestivamente gli eventi gestionali al fine di consentire l'accuratezza dei dati del reporting periodico;
- analizzando gli scostamenti tra i dati previsionali e quelli a consuntivo al fine di intraprendere, laddove le circostanze lo consentano, le azioni correttive che hanno generato gli scostamenti.

2.4 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed altri Enti assimilati

La Comunità opera nei rapporti con le Istituzioni e con la Pubblica Amministrazione (di seguito, in breve, anche PA), intesi come dipendenti pubblici (pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio), interlocutori commerciali privati (nel caso di enti concessionari di pubblico servizio), secondo principi di correttezza e trasparenza al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti come ambigui o contrari alle normative vigenti ed al presente Codice Etico.

Nel corso dei rapporti con Enti della Pubblica Amministrazione, non possono essere intraprese – direttamente o indirettamente – le seguenti azioni, indicate a mero titolo esemplificativo:



- Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi;
- Offrire omaggi e spese di ospitalità che non siano di modico valore;
- Sollecitare o ottenere informazioni riservate.

La Comunità si impegna a:

- Rappresentare le proprie esigenze ed i propri interessi in maniera corretta, facendo in modo da non fuorviare le determinazioni;
- Non influenzare impropriamente l'attività, le scelte e le decisioni;
- Garantire la massima correttezza, chiarezza e trasparenza nella predisposizione di ogni atto, documento, comunicazione o elaborato tecnico;
- Assicurare che nel caso di utilizzo di consulenti esterni per il disbrigo delle attività per conto della Comunità, queste non si trovino in conflitto di interesse.

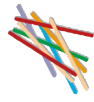
Pertanto, è fatto assoluto divieto di:

- esercitare pressioni (ovvero offrire benefici) di qualsiasi natura, alla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità giudiziaria per indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
- aiutare chi abbia commesso un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa;
- intrattenere rapporti di lavoro dipendente con ex-dipendenti della PA (o loro parenti/affini entro il quarto grado ovvero persona da questi indicati) che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, abbiano intrattenuto rapporti con la Comunità, salvo che detti rapporti siano stati preliminarmente ed adeguatamente dichiarati dagli stessi alla Comunità durante le procedure selettive e valutati congiuntamente con l'OdV prima di procedere nella formalizzazione dei rapporti;
- perpetrare condotte, rivolte ai membri della PA incaricati di svolgere verifiche o ispezioni di qualsiasi natura, mirate ad influenzare l'esito della verifica o ispezione.

La Comunità richiede alle proprie Persone di portare immediatamente a conoscenza dell'OdV eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Comunità.

In merito ai rapporti con organizzazioni politiche e sindacali, la Comunità:

- non favorisce o discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale;
- si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati;
- impronta i rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati ai principi di trasparenza e correttezza ed in stretta osservanza delle leggi vigenti.



2.5 Gestione degli acquisti di beni e servizi

Il processo di gestione degli acquisti deve avvenire nel rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico della Comunità. In particolare, la selezione dei fornitori deve avvenire:

- in coerenza con le norme esterne e con le procedure interne;
- seguendo la logica della competenza, economicità, trasparenza e correttezza, considerando anche l'integrità morale e professionale del fornitore/professionista da coinvolgere;
- sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, quali l'effettività, la qualità, l'esperienza, il prezzo, la competenza.

Durante la fase di selezione e scelta di un fornitore, nonché nella fase di gestione delle attività demandate all'ufficio, il personale della Comunità deve attenersi alle seguenti principali regole:

- rispetto delle leggi laddove applicabili ed in ogni caso dei regolamenti interni della Comunità;
- imparzialità delle imprese che partecipano alle gare;
- indipendenza nello svolgimento delle mansioni ed astensione da quelle attività che potrebbero ingenerare un conflitto di interessi;
- obbligo per il dipendente che intenda stipulare contratti di fornitura con fornitori della Comunità, in particolare qualora abbia influito sulla scelta del fornitore stesso, di darne preventiva comunicazione al proprio Responsabile di riferimento ed all'OdV;
- divieto di stipulare contratti per conto della Comunità con fornitori con i quali sono stati intrattenuti rapporti di fornitura privata nel biennio precedente;
- verificare, mediante accurati controlli, la conformità e l'effettiva consegna della fornitura/erogazione del servizio, vietando di attestare la consegna della fornitura senza aver ricevuto elementi probatori sull'acquisto dei beni/fornitura del servizio.

Per quanto riguarda invece i terzi che partecipano alle gare indette dalla Comunità, è loro dovere:

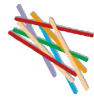
- segnalare all'OdV comportamenti dubbi o scorretti posti in essere da loro concorrenti piuttosto che da anomale richieste provenienti dal personale della Comunità;
- prendere conoscenza ed accettare i principi statuiti dal Codice Etico della Comunità.

2.5.1 Impiego dei beni della Comunità

Nello svolgimento delle attività in nome e per conto della Comunità, si richiede la corretta cura e conservazione dei beni e delle strutture della Comunità, nonché il loro utilizzo in conformità di leggi e regolamenti.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni, sistemi e dati sociali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete, per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere reati o indurre alla commissione di reati.

Ogni Dipendente, collaboratore o volontario deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di collaborazione o di cooperazione, assicurando le prestazioni richieste; al Dipendente è fatto divieto di comunicare, divulgare a terzi, usare o sfruttare, o permettere di far usare da terzi, per qualsiasi motivo non inerente all'esercizio dell'attività lavorativa, qualsiasi informazione, dato, notizia di cui si sia venuti a conoscenza in occasione o in conseguenza del rapporto di lavoro con la Comunità. A tal fine, il Dipendente è tenuto a rispettare le specifiche politiche della Comunità in tema di sicurezza delle informazioni, redatte al fine di garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni stesse.



Al fine di tutelare i beni della Comunità, ogni Dipendente è tenuto ad operare con diligenza e attraverso comportamenti responsabili. In particolare, ogni Dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni e le apparecchiature a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse della Comunità;
- evitare utilizzi impropri dei beni per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro, specie se di pregiudizio per l'immagine e il decoro della Comunità.

Ogni Dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio Responsabile di eventuali eventi dannosi per la Comunità.

Di ciascuna operazione a rischio deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate.

La Comunità intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni criminali e si adopera a tal fine.

2.6 Gestione del personale

Le persone, per la Comunità di Capodarco, costituiscono il fattore determinante per il raggiungimento degli obiettivi prefissati: nel rispetto delle disposizioni ex D. Lgs. 231/01, sono attuate azioni formative per incrementare la sensibilità del personale sui temi dell'etica, della legalità e della lotta alla corruzione.

A tal proposito, nell'ambito della selezione del personale, la Comunità opera affinché le risorse inserite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze della stessa, evitando agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

La Comunità respinge ogni forma di favoritismo, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato. In tal caso, il selezionatore deve darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile ed all'OdV al fine di tracciarne il processo di selezione, che potrà essere portato a termine da altro soggetto ed in maniera indipendente.

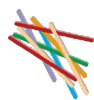
2.6.1 Impiego del tempo

Nello svolgimento delle attività in nome e per conto della Comunità, è richiesto ai destinatari di impiegare il loro tempo con continuità e passione esclusivamente nelle attività istituzionali della Comunità, evitando sul luogo di lavoro di curare propri interessi personali.

2.7 Gestione dei flussi finanziari

La Comunità si impegna a verificare con estrema cautela le transazioni finanziarie e fa obbligo per i propri collaboratori di prestare la massima attenzione sul tema del riciclaggio di denaro; di importanza essenziale in questo senso sono l'accurata disamina delle informazioni disponibili sulle operazioni in senso stretto e sui soggetti coinvolti; aspetti come la rispettabilità e l'integrità delle controparti devono essere tenuti in considerazione per evitare l'associazione a flussi di denaro di provenienza illecita o comunque illegittima.

A tal proposito, la Comunità richiede al proprio personale:



- di verificare la regolarità dei pagamenti affinché vi sia coincidenza tra destinatari/ordinanti dei pagamenti e controparti effettivamente coinvolte nelle transazioni;
- di svolgere dei controlli sui flussi finanziari – pagamento a terzi – tenendo conto della sede legale della società, degli istituti di credito utilizzati e sulla eventuale presenza di schermi societari e strutture fiduciarie utilizzate per le transazioni;
- di verificare la coincidenza tra il Paese dove ha sede legale il fornitore ed il Paese dove ha sede l'istituto di credito;
- di verificare che gli incassi provengano da mandanti coincidenti con il debitore della Comunità;
- di verificare la sistematica coincidenza degli importi sia in entrata sia in uscita con la documentazione a supporto della transazione.
- di effettuare pagamenti per cassa soltanto per importi di modico valore, privilegiando comunque il bonifico bancario.

2.8 Trasparenza delle informazioni contabili

La Comunità divulga informazioni societarie, bilanci, dichiarazioni fiscali e altre comunicazioni sociali veritiere e complete, dalle quali si possa desumere con chiarezza e precisione i rapporti economici e la situazione finanziaria / patrimoniale. Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Comunità, devono essere effettuate in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

I destinatari, nell'ambito delle proprie mansioni, sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Comunità, gli *stakeholder* siano in grado di prendere decisioni consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

Pertanto la Comunità richiede al proprio personale di:

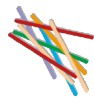
- collaborare, nell'ambito delle proprie responsabilità, con il fine che i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili e nelle dichiarazioni fiscali;
- non porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza ed alla tracciabilità dell'informativa societaria e delle dichiarazioni fiscali;
- adottare criteri di ragionevolezza e congruità nella registrazione di eventi caratterizzati da componenti di stima e laddove possibile, basare la quantificazione con elementi tecnici a supporto

È vietato ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai Soci o ai Creditori.

2.9 Autorità pubbliche di vigilanza, organi di controllo e relazioni societarie

Nelle comunicazioni con le istituzioni dello Stato o internazionali, Autorità pubbliche di vigilanza o organi di controllo, nelle risposte a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, richieste di informazioni collegate ad incarichi professionali in corso o conclusi, ecc.), o comunque nel rendere nota la posizione della Comunità su temi rilevanti, la Comunità si attiene ai principi di trasparenza e correttezza.

Più specificamente si impegna a:



- adottare un atteggiamento di massima collaborazione e disponibilità e senza ostacolare consapevolmente in qualsiasi modo le funzioni svolte dai soggetti sopra indicati;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni di rendiconti e/o relazioni, di dati, di documentazione;
- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera coerente, trasparente e rigorosa;
- operare attraverso i canali di comunicazione con gli interlocutori istituzionali.

In caso di accertamento da parte di Autorità giudiziaria (o Polizia Giudiziaria delegata), deve essere prestata la massima collaborazione e trasparenza, senza reticenze, omissioni o dichiarazioni non corrispondenti al vero.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i Destinatari e, segnatamente, coloro i quali dovessero risultare indagati o imputati in un procedimento penale, anche connesso, inerente l'attività lavorativa prestata per la Comunità, sono tenuti ad esprimere liberamente le proprie rappresentazioni dei fatti.

La Comunità vieta espressamente a chiunque di coartare od indurre, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, nel malinteso interesse della Comunità, la volontà dei Destinatari di rispondere all'Autorità giudiziaria o di avvalersi della facoltà di non rispondere.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al proprio superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori).

2.9.1 Rapporti con società di revisione, Organi di Controllo e Soci

Nella gestione dei rapporti con gli organi di controllo, i destinatari del Codice Etico, devono:

- mettere tempestivamente a disposizione di Soci e degli altri Organi di Controllo la documentazione relativa alle riunioni di tali organi;
- mettere tempestivamente a disposizione degli Organi di Controllo i documenti sulla gestione della Comunità per le verifiche demandate.

Di converso, è fatto divieto di:

- impedire od ostacolare in qualunque modo, anche occultando documenti o utilizzando altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo istituzionale proprio dell'Organismo di Controllo;
- determinare o influenzare illecitamente l'assunzione di delibere assembleari, ponendo a tal fine atti simulati o fraudolenti con il fine di alterare il normale e corretto procedimento di formazione della volontà assembleare.

2.9.2 Rapporti con i mezzi di informazione

I rapporti con i mezzi di comunicazione sono improntati al rispetto del diritto all'informazione ed alla tutela degli interessi degli *stakeholder*. Tuttavia, in tale ambito:

- La Comunità potrà scegliere di mantenere alcune notizie riservate;
- tutte le informazioni riguardanti la Comunità dovranno essere fornite da persone a ciò autorizzate e nel rispetto dei principi guida della verità, correttezza, trasparenza, congruità e devono essere rivolte a favorire la conoscenza delle politiche gestionali e dei programmi/progetti societari.

2.10 Strumenti informatici

Ciascun destinatario del Codice Etico che sia utilizzatore di strumenti informatici, ha la responsabilità della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo degli strumenti e dei dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni.

La Comunità richiede ai destinatari di:

- utilizzare gli strumenti informatici rispettando le leggi ed i principi di correttezza, trasparenza, lealtà, tutelando la riservatezza della corrispondenza e la privacy, garantendo l'integrità dei sistemi e dei dati trattati;
- non installare ed utilizzare software al di fuori di quelli concessi in uso alla Comunità, non riproducendo copie di programmi su licenza per uso personale o a favore di terzi;
- astenersi dall'accedere in maniera fraudolenta in altri sistemi informatici;
- astenersi dal porre in essere attività abusive di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- durante l'orario di lavoro non accedere a siti non attinenti lo svolgimento dell'attività lavorativa, non partecipare a forum per motivi non professionali e non utilizzare chat o accedere in bacheche elettroniche utilizzando pseudonimi;
- evitare di diffondere la password di accesso alla rete ed al proprio computer;
- segnalare al proprio responsabile ogni violazione riguardante l'accesso non autorizzato ai sistemi informatici della Comunità.

Nell'ambito delle prescrizioni di cui sopra, la Comunità potrà avviare delle procedure di controllo interno, anche da remoto, per la verifica del rispetto di quanto sopra (*cyber security*).

2.11 Tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore

La Comunità di Capodarco impronta la propria condotta alla legalità e trasparenza in ogni settore della sua attività e condanna qualsiasi forma di turbativa alla libertà dell'industria e del commercio, nonché ogni possibile forma di frode, contraffazione, usurpazione o alterazione di beni suscettibili di privativa derivante da un titolo di proprietà industriale o intellettuale, richiamando tutti coloro che operano per conto della Comunità al rispetto della normativa.

La Comunità si impegna in particolar modo a tutelare i prodotti, i segni, i brevetti e qualsiasi altro elemento di proprietà industriale di terzi, adoperandosi affinché siano adottate tutte le misure di sicurezza a tale scopo.

Ciascun Destinatario si impegna a proteggere i diritti di proprietà industriale ed intellettuale in titolarità o in uso dalla Comunità e a non utilizzare beni protetti da privativa industriale e/o intellettuale.

In particolare, la Comunità non consente l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, vieta la riproduzione di programmi per elaboratore ed i contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico.

La Comunità non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi, segni

contraffatti.

La Comunità di Capodarco condanna e vieta:

- la pubblicazione di un'opera dell'ingegno altrui, o parte di essa, senza averne diritto o con usurpazione della paternità, deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, recando offesa all'onore od alla reputazione dell'autore;
- la duplicazione di programmi protetti dalle leggi sul diritto d'autore;
- la detenzione, la distribuzione, la cessione a qualsiasi titolo, l'installazione di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentano l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;
- la 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;
- la produzione o l'introduzione nel territorio dello Stato per farne commercio di opere dell'ingegno o prodotti industriali usurpando disegni o modelli, nazionali o esteri, ovvero contraffazione, alterazione dei medesimi disegni o modelli.

2.12 Tutela della privacy

La Comunità stabilisce che il trattamento delle informazioni personali e sensibili in proprio possesso relative ai propri collaboratori, utenti, partner, convenzionati e fornitori avvenga nel pieno rispetto della normativa in materia. Dati personali di dipendenti, utenti e partner sono raccolti, elaborati, memorizzati e comunicati nel rispetto delle norme di legge. La conformità con la legislazione vigente in materia di riservatezza dei dati è un importante indicatore di fiducia.

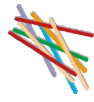
2.13 Omaggi, regalie e altre forme di benefici

La Comunità condanna tutte le pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette di vantaggi personali di carriera per sé o terzi.

Fatta eccezione per le donazioni ed i lasciti alla Comunità di beni che in qualche maniera possano essere utilizzati in via strumentale per il perseguimento della *mission*, nei rapporti di lavoro è vietato ricevere o offrire, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, che siano di natura e valore tali da poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, non in linea con la normale cortesia di affari.

Pertanto, la Comunità:

- consente l'accettazione/consegna di omaggi a/da terzi purché di modico valore (vale a dire nell'ordine di valore orientativamente di Euro 50, da non superare cumulativamente nell'anno solare). Qualora si tratta di omaggi per i quali si abbia il dubbio che eccedano il modico valore, l'interessato è tenuto a confrontarsi con l'OdV. In ogni caso, come principio generale, in caso di dubbio fondato, la persona è tenuta a rifiutare lo stesso;
- vieta atti di cortesia e di ospitalità, nonché spese di rappresentanza, salvo che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.



2.14 Organizzazione e partecipazione ad eventi

La Comunità organizza e partecipa ad eventi di comunicazione quali conferenze, seminari, tavoli di lavoro, eventi con il fine di:

- promuovere le attività sociali ed i servizi offerti;
- conoscere le iniziative intraprese da fornitori, sia su scala Regionale sia Nazionale;
- aggiornarsi sullo sviluppo delle attività sociali, mediche e terapeutiche nell'ambito degli interventi effettuati.

In nessun caso è consentita la partecipazione e l'organizzazione ad eventi con esclusiva finalità turistica.

2.15 Sponsorizzazioni

La Comunità supporta iniziative che riguardano i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dell'arte, della divulgazione scientifica e tecnologica, con eventi che offrano garanzia di qualità e che rispondano a specifiche esigenze territoriali. Nel processo di valutazione delle iniziative a cui aderire, la Comunità presta particolare attenzione affinché si eviti ogni possibile conflitto di interessi.

2.16 Tutela della sicurezza, della salute e dell'integrità dei lavoratori

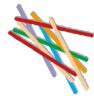
La Comunità si impegna ad eliminare/ridurre al minimo i rischi adottando ed utilizzando, per l'esercizio delle attività, infrastrutture, attrezzature, mezzi ed impianti rispondenti ai requisiti essenziali di sicurezza. Il tutto garantendo idonea informazione, formazione, sensibilizzazione ed addestramento in materia di sicurezza e di salute ai lavoratori.

In funzione preventiva dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro è fatto espresso obbligo di:

- dare attuazione alla normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/08 e ss. mm. ii.);
- rispettare e dare attuazione alle disposizioni normative definite dal Testo Unico sulla sicurezza al fine di garantire l'affidabilità e la legalità dell'ambiente di lavoro e, conseguentemente, l'incolumità fisica e la salvaguardia della personalità morale dei dipendenti, attraverso il rispetto di quanto definito negli schemi organizzativi della Comunità;
- divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti fra quelle qui considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si basano, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81/2008, su principi e criteri così individuabili:

- a. eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro;
- e. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;



- f. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV.

2.17 Tutela dell'ambiente

La Comunità si impegna a rispettare l'ambiente e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

In particolare, la Comunità si propone di:

- adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività esercitata sull'ambiente, non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato.

Al verificarsi di un evento potenzialmente in grado di contaminare un sito, è fatto obbligo di comunicare detta circostanza agli enti pubblici preposti.

Ogni Dipendente/Collaboratore deve assicurare piena collaborazione alle Autorità competenti, in occasione di ispezioni e/o controlli effettuati presso i cantieri.

Infine, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti che direttamente o indirettamente possano potenzialmente portare al compimento di una fattispecie di reato ambientale.

Ogni Dipendente/Collaboratore deve contribuire alla buona gestione ambientale, operando sempre nel rispetto della normativa vigente, e non deve sottoporre gli altri Dipendenti/Collaboratori a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

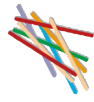
Chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV.

3. CONFLITTO DI INTERESSI

La Comunità si impegna ad evitare qualsiasi situazione di conflitto d'interessi. Tutte le decisioni e le scelte prese per conto della Comunità devono corrispondere al Suo migliore interesse.

E' richiesto che tutti i Destinatari:

- evitino ogni situazione e si astengano da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli della Comunità o che possa intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Comunità;



- escludano la possibilità di sovrapporre/incrociare le attività economiche rispondenti ad interessi personali con le mansioni che svolgono nella Comunità;
- sottoscrivere al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto professionale, un'apposita dichiarazione che escluda la presenza di condizioni che possano generare un conflitto di interessi con la Comunità;
- informare tempestivamente il proprio Responsabile e l'OdV, nel caso in cui dovessero ritrovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interesse.

4. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Comunità si impegna a:

- promuovere e mantenere un adeguato sistema dei controlli interni, da intendersi come l'insieme delle attività e degli strumenti adottati al fine di consentire, con ragionevole certezza, il raggiungimento degli obiettivi individuati. Tale sistema consente il rispetto di leggi e regolamenti in vigore, la salvaguardia del patrimonio aziendale, la gestione delle attività in maniera efficace ed efficiente, l'affidabilità delle informazioni di bilancio;
- favorire la diffusione della cultura del controllo con consapevolezza, informando il personale dell'utilità di tale processo.

5. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E CONTROLLO

5.1 Diffusione ed osservanza

La Comunità si impegna ad assicurare:

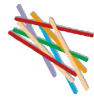
- la massima diffusione del Codice Etico e delle sanzioni previste in caso di violazione dei principi in esso richiamati;
- lo svolgimento di verifiche ed approfondimenti a seguito di segnalazioni sulla violazione del Codice, garantendo la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di violazione accertata, delle appropriate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di alcun genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico.

5.1 Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (anche OdV) è l'organo deputato alla vigilanza del corretto funzionamento del Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 e sull'osservanza del Codice Etico. Nello svolgimento di tale funzione attiverà le procedure necessarie per le verifiche ritenute opportune.

Pertanto all'OdV sono assegnati i seguenti compiti:

- promuovere l'attuazione del Codice Etico;
- favorire programmi di comunicazione/formazione specifica rivolta ai destinatari;
- esaminare le segnalazioni di violazione del Codice Etico e laddove opportuno, effettuare i dovuti approfondimenti;



- intervenire nei casi di ritorsioni subite a seguito di segnalazioni di notizie;
- informare i soggetti Responsabili per l'assunzione delle misure opportune a seguito delle verifiche effettuate.

L'OdV è il referente dei Destinatari per eventuali dubbi applicativi e interpretativi connessi al Codice Etico.

5.2 Segnalazione delle violazioni

I collaboratori della Comunità possono segnalare una violazione (o presunta violazione) del Codice in qualsiasi momento, il soggetto deputato a registrare la stessa è il diretto superiore gerarchico. Qualora la segnalazione non dia esito o il collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo superiore gerarchico, potrà riferirne all'OdV.

In ogni caso, il superiore gerarchico è onerato di un generale obbligo informativo verso il suddetto Organo di controllo.

Chiunque venga a conoscenza di comportamenti che si possano configurare come violazioni delle regole del presente Codice, è tenuto a segnalarli all'Organismo di Vigilanza, che ne garantirà la riservatezza, all'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza231@mdaconsultingstp.com oppure indirizzando la comunicazione a "Organismo di Vigilanza della Comunità di Capodarco Padre Gigi Movia", Via E. Toti n. 3, 73048 Nardò (Le).

Per ciascuna segnalazione sarà garantita la tutela da ripercussioni di qualsiasi natura.

L'OdV, una volta rilevate eventuali violazioni delle norme del Codice Etico, le segnala agli organi competenti ad assumere le relative iniziative disciplinari, secondo le modalità previste dal Sistema Disciplinare, in base al tipo di trasgressione.

Tuttavia, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici della Comunità (ovvero il Presidente).

Inoltre costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Va considerata violazione del Codice il comportamento di chi accusi altri dipendenti o collaboratori di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

5.3 Sistema sanzionatorio

In caso di violazioni accertate delle regole, dei principi e dei valori espressi in questo Codice Etico, del Modello di Organizzazione ex D. Lgs. 231/01 e delle procedure interne alla Comunità, saranno adottati i provvedimenti sanzionatori proporzionati alla gravità dei fatti e comunque in linea con le regole e con le norme di legge vigenti.

Per dipendenti di qualsiasi livello, il rispetto del Codice Etico è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro con la Comunità e ogni violazione al presente Codice, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro adottato.

Relativamente al Presidente, ai procuratori ed agli organi di controllo, la violazione delle norme del presente

Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità della mancanza o alla recidività o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse può comportare l'emanazione di provvedimenti proporzionati alla gravità della mancanza o alla recidività o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

5.4 Modifiche ed integrazioni

Gli aggiornamenti e le revisioni del presente Codice Etico vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Comunità di Capodarco, sentito l'Organismo di Vigilanza ed anche su parere di quest'ultimo. Le sole modifiche non sostanziali potranno essere decise dal Presidente, con informativa al Consiglio nella prima riunione utile.