

CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	1 di 36

**CODICE DI COMPORAMENTO
E DISCIPLINARE
DI
ANCE BRESCIA**

Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	2 di 36

INDICE

A) ADOZIONE	3
B) PUBBLICITÀ	3
C) ORGANISMO DI VIGILANZA	
D) AGGIORNAMENTO	3
E) LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS.231/2001	
E) SISTEMA DISCIPLINARE	3
Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio	3
Definizione di illecito disciplinare — Illeciti disciplinari	4
Criteri per l'applicazione delle sanzioni	4
F) I DESTINATARI DEL CODICE	5
a) Il Consiglio	5
b) Il Presidente	8
c) I Vice Presidenti e il Comitato di Presidenza.....	10
d) La Giunta.....	10
e) Il Cassiere e il Cassiere supplente.....	11
f) I Probiviri.....	12
g) Comitato di ammissione a socio e vigilanza.....	12
h) Il Gruppo Giovani Edili	13
i) Le Imprese associate	13
l) Il Direttore.....	14
m) I Funzionari e gli Operatori dell'Associazione.....	16
n) L'Organismo di Vigilanza.....	19
o) Il Datore di Lavoro	20
p) Il RSPP	21
q) I Preposti.....	22
r) I Consulenti Esterni, i membri delle Commissioni referenti ed i Revisori dei Conti.....	23
s) I Fornitori e gli Appaltatori	24

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	3 di 36

A) ADOZIONE

Il presente Codice Disciplinare e di Comportamento (di seguito anche: il Codice) è stato adottato da ANCE BRESCIA — COLLEGIO COSTRUTTORI EDILI (di seguito anche Associazione) con delibera del Consiglio Direttivo in data 6 novembre 2017. Nella medesima data è stato adottato anche il Codice Etico (edizione ottobre 2014) di Ance – Associazione Nazionale Costruttori Edili, cui Ance Brescia aderisce.

B) PUBBLICITÀ

Il presente Codice è rivolto ai destinatari delle sanzioni eventualmente irrogabili per violazione del Codice Etico e/o del Modello Organizzativo, vale a dire: i membri del Consiglio Direttivo, il Presidente, i Vice Presidenti e il Comitato di Presidenza, i Revisori dei conti, il Gruppo Giovani, il cassiere, i Probiviri, la Giunta, gli Associati, il Datore di Lavoro, il Direttore, i Funzionari (anche come Dirigenti per la sicurezza) e gli Operatori dell'Associazione, il R.S.P.P., i Preposti, i Consulenti Esterni, i membri delle Commissioni referenti ed i Revisori dei Conti, i Fornitori e gli Appaltatori, l'Organismo di Vigilanza.

L'Ente vigila con attenzione sull'osservanza del presente Codice, avendo predisposto, con l'adozione del Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, nel caso, con azioni correttive e disciplinari.

Il presente Modello Organizzativo forma un tutt'uno con il Sistema Qualità adottato ai sensi della norma UNI EN ISO 9001 nell'ultima versione del 2015. Per sua natura il Sistema Qualità è soggetto a costante aggiornamento mediante il quale vengono concretizzate anche la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Associazione, secondo le rispettive competenze di tutti gli organismi associativi, specialmente quelli statuari, come più oltre indicato

C) ORGANISMO DI VIGILANZA

Sia la norma Uni 9001:2015 che il decreto legislativo 231 del 2001 prevedono l'istituzione di un Organismo di Vigilanza. Ai sensi dell'articolo 6 del citato decreto detto Organo ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo, curandone l'aggiornamento.

Al Consiglio Direttivo spetta di nominare l'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto legislativo 231 del 20012, all'articolo 6 comma 4, prevede che "4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente."

La stessa fonte legislativa non fornisce una definizione di "enti di piccole dimensioni". Si ritiene perciò opportuno far riferimento alla definizione comunitaria di cui alla raccomandazione della Commissione europea n. 2003/361/Ce in data 06.05.2003, ratificata con D.M. 18.04.2005, che all'art. 2, comma 2, ove si prevede che appartengono a tale categoria quegli enti che presentano contemporaneamente le seguenti due condizioni:

- 1- un numero di occupati non superiore alle 49 unità;
- 2- un totale di bilancio annuo o un fatturato annuo, quali risultanti dall'ultimo esercizio contabile chiuso ed approvato, non superiore ai 10 milioni di euro

Ance Brescia è un ente di dimensioni decisamente inferiori.

Pur potendo affidare alla Direzione le funzioni di OdV Ance Brescia ha optato per un



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	4 di 36

soggetto esterno che costituisca un Organismo monocratico

Nella delibera di nomina dell'Organismo verranno ribaditi gli autonomi poteri di iniziativa e di controllo che lo stesso potrà assumere.

In particolare, in relazione alla costituzione e al funzionamento dell'Organo di Vigilanza, considerate le pronunce giurisprudenziali sul punto, lo stesso:

- dovrà dotarsi di un Regolamento. Il presente documento stabilisce le Linee Guida concernenti i criteri di nomina, le cause di decadenza e ineleggibilità, le eventuali sostituzioni, le mansioni, i poteri, i doveri, le responsabilità, la composizione, la revoca e la cessazione nonché le modalità di flusso di informazioni tra esso e gli altri organi associativi;
- le sue caratteristiche sono, in particolare, la professionalità specifica, l'efficacia, la competenza, nonché continuità d'azione;
- la sua durata sarà temporalmente limitata, prorogabile e/o rinnovabile, eventualmente coincidente con quella del Consiglio Direttivo che lo nomina;
- il suo compenso verrà fissato proporzionalmente all'impegno che la carica richiede e non sarà meramente simbolico; lo stesso avrà un potere autonomo di capacità finanziaria e di spesa
- provvederà a un continuo scambio informativo sia al proprio interno (se stabilito in forma non monistica) che con gli altri organi associativi.

D) AGGIORNAMENTO

Con delibera del Consiglio Direttivo, il presente Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle raccomandazioni provenienti Dai Revisori dei Conti, dai Probiviri e/o dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di vigilanza procede periodicamente alla verifica del Modello Organizzativo e propone al Consiglio direttivo l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività

E) LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001

E.1 Le attività sensibili di Ance Brescia

Considerando la natura e tipologia delle attività svolte dall'Associazione, il Modello Organizzativo è stato definito considerando con priorità **le aree di possibile rischio di commissione dei reati:**

- a. relativi ai rapporti con le pubbliche amministrazioni ed alla gestione delle pubbliche erogazioni;
- b. inerenti l'applicazione dei protocolli per il rafforzamento della legalità nell'edilizia pubblica e privata, sottoscritti anche da Ance Brescia;
- c. alla gestione delle gare per opere a scomputo degli oneri di urbanizzazione e ai conseguenti rapporti con l'Autorità Anticorruzione
- d. collegati alla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.
- e. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Vi sono poi reati che difficilmente dovrebbero accadere nell'ambito Associativo di Ance Brescia, ma che non si possono escludere:

- f. delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di



CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	5 di 36

- terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- g. reati ambientali;
- h. delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- i. corruzione tra privati

Ance Brescia dovrà focalizzare la propria attenzione di vigilanza anche in funzione della successiva matrice dei rischi, ove per ogni funzione viene evidenziato il maggior rischio di commissione dei reati.

F) MATRICE DEI RISCHI

	FUNZIONI INTERESSATE --->	Direzione	Amministrazione	Segreteria	Marketing e comunicazione	Manutenzione e reti informatiche	Segreteria operativa e servizi ausiliari	RIAS	Giovani	RIAS	Lavori estero	RET	Centro Studi	Rapporti interni	RTIA	RETT	
		CATEGORIA DI REATO	a. relativi ai rapporti con le pubbliche amministrazioni ed alla gestione delle pubbliche erogazioni;	V	V	V	V		V	V	V	V	V	V	V		V
b. inerenti l'applicazione dei protocolli per il rafforzamento della legalità nell'edilizia pubblica e privata, sottoscritti anche da Ance Brescia;	V							V		V		V					
c. alla gestione delle gare per opere a scomuto degli oneri di urbanizzazione e ai conseguenti rapporti con l'Autorità Anticorruzione	V		V				V			V							
d. Violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	V		V			V	V										
e. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.	V		V					V		V		V			V	V	
f. Delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;	V																
g. Reati ambientali;	V		V			V	V								V		
h. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.	V				V			V		V		V	V	V	V	V	V
i. Corruzione tra privati	V		V					V		V		V			V	V	V

La presente matrice presenta le aree e le funzioni da sottoporre a vigilanza in quanto passibili di incorrere in uno dei reati previsti nel precedente punto "E.1 Le attività sensibili di Ance Brescia" dalla lettera a alla lettera f.

Più precisamente:

F.1. RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E GESTIONE DELLE PUBBLICHE EROGAZIONI

Per tale fattispecie la matrice riporta la maggioranza delle funzioni associative come interessate. Va peraltro detto che le funzioni che per le attività loro attribuite nell' "Allegato 2 Organigramma e processi" possono maggiormente trovarsi esposte al rischio di incorrere in reati rientranti in questo ambito sono:



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	7 di 36

F.1.1 Direzione

Questa funzione è deputata ad interfacciarsi con tutte le realtà politiche e amministrative pubbliche, specie a livello provinciale, ma anche extra. La politica sin qui seguita dagli organi direttivi dell'Associazione, nel rispetto del dettato statutario, portano la Direzione ad avere rapporti continui con personalità pubbliche, al fine di individuare con queste ogni iniziativa che possa risultare, anche latamente, di utilità per il settore edile o per le quali l'esperienza maturata dalla struttura dell'Associazione possa portare sostegno all'attività di gestione della cosa pubblica. Tale attività si svolge principalmente nell'ambito dei settori delle imprese di costruzione (lavori pubblici, urbanistica, tematiche ambientali e dei rifiuti, servizi pubblici, pianificazione, progetti, etc.) ma può anche travalicarlo ove l'Associazione ritenga che il proprio contributo possa risultare proficuo per la collettività.

F.1.2 RIAS

La norma, il Decreto Legislativo 231/2001, all'articolo 1, comma 3, precisa come la stessa non si applichi "agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale".

Il Collegio dei Costruttori edili di Brescia e Provincia, aderente ad Ance – Associazione Nazionale dei Costruttori Edili, rientra senz'altro nel novero di detti enti, posto che la Costituzione prevede all'articolo 39 la libertà di costituzione di associazioni sindacali. Non vi è dubbio che Ance Brescia sia un'associazione sindacale nel senso più genuino: essa stipula e sottoscrive direttamente il contratto provinciale di lavoro del settore industriale edile e, tramite Ance, anche quello di primo livello, cioè quello a livello nazionale.

Pertanto l'azione dell'Associazione in questo campo è esclusa dall'applicazione del decreto 231.

Ciononostante la funzione RIAS assume anche altri compiti (Cig/Cigs/Ammortizzatori sociali, Cassa integrazione in Deroga, Commissione di Conciliazione, Previdenza ed assicurazione obbligatoria, Rapporti con organi di vigilanza, Privacy, Affari legali non direttamente connessi rapporto di lavoro, Attività Informativa, etc) per i quali può trovarsi nella condizione di intrattenere rapporti con pubbliche amministrazioni e interessarsi alla gestione di pubbliche erogazioni.

F.1.3 ROP

Considerata l'ottica dei reati del presente paragrafo, la funzione dell'Associazione che si occupa degli appalti pubblici è tenuta a, o può provarsi nella condizione di:

- Fornire consulenza e assistenza alle imprese su ogni aspetto inerente la assunzione e la gestione di pubblici appalti;
- Fornire consulenza agli enti pubblici su ogni aspetto inerente l'appalto e la gestione di pubblici appalti;
- Partecipare come consulente o membro effettivo di commissioni per l'aggiudicazione di appalti pubblici;
- partecipare o presenziare a commissioni informali per la predisposizione delle prassi e/o documenti per l'affidamento di pubblici appalti o per la rilevazione di prezzi di mercato;
- fornire fattiva collaborazione per la definizione e applicazione di protocolli per il rafforzamento della legalità nell'edilizia pubblica e privata, sottoscritti anche da Ance Brescia (vedasi successivo [paragrafo F.2](#));



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	8 di 36

- effettuare la gestione delle gare per opere a scomputo degli oneri di urbanizzazione e ai conseguenti rapporti con l'Autorità Anticorruzione (vedasi successivo **paragrafo F.3**);

- assistere le imprese nel contenzioso con la P.A.;
- monitorare il settore degli appalti pubblici;
- assistere le imprese nell'acquisizione della qualificazione SOA per la partecipazione agli appalti pubblici di lavori;
- tenere i rapporti per sé e per le imprese associate con l'Autorità Anticorruzione;
- etc.

Questo continuo rapporto con la funzione pubblica espone questa area, unitamente alla Direzione, al maggior rischio di commissione dei reati rientranti nel presente **paragrafo F.1**), imponendo dunque una maggiore azione di controllo e ispezione.

F.1.4 RET

Tra i compiti affidati a questa funzione che potenzialmente possono portare alla commissione dei reati del presente paragrafo vi sono:

- la consulenza ad imprese ed enti pubblici in tema di normativa urbanistica
- l'assistenza ad imprese ed enti pubblici per la stesura e interpretazione di convenzioni urbanistiche
- l'assistenza alle imprese per eventuali sanatorie urbanistiche
- la tenuta di un osservatorio urbanistico
- gestione del Prezziario delle opere edili provinciale
- rapporti con Istituzioni (Comuni, Soprintendenza, Asl, Provveditorato OO.PP...) etc.

F.1.5 RTIA

La consulenza effettuata da questa funzione che potenzialmente ricadono nell'orbita dei reati del presente paragrafo riguarda i seguenti ambiti:

- acqua (scarichi e prelievi), amianto, emissioni atmosferiche, bonifiche, cave, gestione/recupero rifiuti (incluso discariche), terre e rocce da scavo.

In detti ambiti vengono forniti i servizi di

- aggiornamento tecnico e normativo
- consulenza preventiva e strategia
- supporto analisi aziendale
- supporto compilazione modulistica
- supporto rapporti con P.A. e organismi di controllo
- supporto contenzioso

F.1.6 REFT

Pur essendo marginalmente interessata alle dinamiche affrontate in questo paragrafo, si ritiene opportuno monitorare l'attività anche di questa funzione che assume le incombenze di consulenza principalmente nell'ambito tributario alle imprese associate e di assistenza nel contenzioso nelle seguenti tematiche:

- fiscalità nei trasferimenti immobiliari
- agevolazioni fiscali
- dichiarazioni fiscali
- finanza agevolata/bandi/incentivi
- rapporti con organi di vigilanza

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	9 di 36

- rapporti con le banche
- affari legali connessi con la fiscalità
- problemi dell'autotrasporto merci

F.2 DEFINIZIONE, SOTTOSCRIZIONE E L'APPLICAZIONE DEI PROTOCOLLI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA LEGALITÀ NELL'EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, SOTTOSCRITTI DA ANCE BRESCIA

Un'attività che ha impegnato profondamente l'Associazione negli ultimi anni è quella legata a sostenere la legalità nel settore edile al fine di combattere il lavoro "nero", ovvero quello che sfugge alle regole e alla contribuzione. Al fenomeno, presente quasi in forma endemica nel settore, non sfugge nemmeno la realtà bresciana. Ance Brescia ritiene fondamentale per la corretta crescita e vitalità delle imprese che queste possano muoversi nella loro attività in un mercato equo, ove tutti giocano con armi pari, ove la ricchezza non venga costruita sull'elusione, ove la tutela della salute dei lavoratori venga vissuta come un valore aggiunto oltre che etico ed ove perciò i relativi costi non vengano soppressi alla ricerca di un margine maggiore di redditività, ove perciò non si formino spazi per la crescita di fenomeni di corruzione, di sottrazione al mercato dei lavori con accordi distorsivi. Una sana crescita delle imprese di costruzione presuppone un confronto con gli altri concorrenti che avvenga sulla qualità del prodotto, sulle capacità imprenditoriali, sulla crescita culturale delle aziende, sulla selezione naturale fatta dal mercato, sulla crescita tecnica e organizzativa dell'insieme della struttura di impresa, che può contare su uno spirito di coesione e di collaborazione di tutto il personale improntato ad una crescita comune della propria azienda.

Il Collegio dei Costruttori edili di Brescia si rende conto che lo sforzo maggiore in questo ambito compete allo Stato, che può legiferare e indirizzare gli uffici pubblici verso una lotta sempre più incisiva alla illegalità e all'elusione delle norme. Ma l'Associazione ritiene che i principi e le conseguenti applicazioni connesse alla legalità debbano essere fatti propri con ogni strumento possibile.

Partendo da queste considerazioni sono stati perciò costruiti dei "protocolli di legalità" con le realtà amministrative e politiche provinciali, partendo dal Comune capoluogo. Nonostante numerosi e difficili problemi incontrati si è giunti a formalizzare un primo accordo che ha visto come parti proponenti il Collegio Costruttori, i sindacati dei lavoratori, il Comune di Brescia e la Cassa Edile. Quest'ultima infatti è depositaria di dati che consentono la verifica della correttezza contributiva delle imprese ed interfacciandosi con e le relative funzioni del Comune può consentire la verifica della regolarità contributiva delle imprese che assumono lavori pubblici o che risultano indicate come esecutrici sui titoli edili rilasciati dal Comune.

All'interno degli uffici di Ance Brescia alcune funzioni hanno lavorato alla definizione di questo primo accordo, cui sono seguiti altri, ed altri ancora seguiranno, in un continuo rapporto con le strutture pubbliche e con quella della Cassa edile. Dette funzioni sono: Direzione, RIAS e ROP.

L'interlocuzione continua ed il confronto con funzionari pubblici, nonché l'esame delle singole fattispecie possono essere fonti di rischio che vanno sottoposte a vigilanza in quanto passibili di incorrere in uno dei reati previsti nel precedente punto **"E.1 Le attività sensibili di Ance Brescia"** dalla lettera a alla lettera f.



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	10 di 36

F.3 GESTIONE DELLE GARE PER OPERE A SCOMPUTO DEGLI ONERI DI URBANIZZAZIONE E CONSEGUENTI RAPPORTI CON L'AUTORITÀ ANTICORRUZIONE

Ai sensi del Codice dei contratti pubblici, il Collegio Costruttori - Ance Brescia eroga un servizio per l'affidamento delle opere di urbanizzazione che, con apposita convenzione urbanistica, vengono appaltate dal soggetto attuatore e che, a seconda dei casi, devono essere affidate nel rispetto della normativa che regola i pubblici appalti. Normativa farragginosa e complessa che nessun privato conosce, in quanto materia specifica di settore.

Previo affidamento di incarico formale del committente e di riconoscimento da parte dell'Autorità Anticorruzione (ANAC) circa le figure necessarie (Responsabile Unico del Procedimento -RUP-, Responsabile Anagrafe della Stazione Appaltante -RASA-, Responsabile del Casellario), assunte da un funzionario dell'Associazione, il Collegio Costruttori attua in luogo del committente ogni prassi amministrativa, che sommariamente consiste in:

- preliminare consulenza al committente privato (ed eventualmente all'Amministrazione comunale interessata alle opere) della normativa e di tutti i passi da svolgere per aggiudicare i lavori;
- registrazioni telematiche e rapporti telefonici, o scritti, con l'Autorità anticorruzione;
- pubblicità della gara, spedizione delle lettere di invito a presentare offerta, ricezione delle offerte, effettuazione della gara e relativi verbali, controlli previsti per legge (sui requisiti dichiarati dagli offerenti, sulla composizione delle offerte, sui costi della manodopera, etc.), richieste di eventuali integrazioni documentali, ammissione o esclusione delle offerte, individuazione dell'aggiudicatario, aggiudicazione dei lavori mediante sottoscrizione delle parti di apposito contratto di appalto

Con ciò, sia il Collegio Costruttori - Ance Brescia, che il proprio funzionario, si assumono i rischi insiti nelle procedure di aggiudicazione di appalti pubblici e i conseguenti possibili ricorsi giurisdizionali (per mancato invito, esclusione indebita dalla gara, difetto di valutazione delle offerte, etc.)

Il dettaglio delle operazioni svolte da Ance Brescia è riepilogato nell' "Allegato 4" e nell' "Istruzione IS 1.4 Affidamento opere a scomputo oneri" del Sistema di qualità, di cui il presente documento è parte.

Ance Brescia ha attivato una polizza assicurativa che tenga economicamente indenne nell'esercizio di questo servizio il funzionario che assume il compito di RUP e gli eventuali altri componenti il seggio di gara.

La funzione che gestisce questo servizio è la ROP.

La verifica costante, specie in occasione di ispezioni interne e di parti terze, dovrà soprattutto verificare il rispetto delle indicazioni previste nei due documenti del Sistema qualità sopra citati e nella correttezza morale del comportamento tenuto dai funzionari interessati, per evitare situazioni di turbativa, di accordi tra i concorrenti, di favoreggiamento di alcuni soggetti a scapito di altri, di accondiscendenza verso pressioni esterne.

Particolare attenzione dovrà essere prestata a che l'elenco dei soggetti da invitare (scelti dal committente nel rispetto della norma e da questi comunicati riservatamente al RUP) avvenga in forma segreta e senza possibilità di farli trapelare a terzi.

A tal fine i funzionari che operano in questo ambito sono tenuti al più stretto riserbo; né la Direzione, né la Presidenza né chicchessia, potrà interferire nell'operato dei funzionari finché la gara non sia definitivamente esperita e verbalizzata.



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	11 di 36

Nel compimento degli adempimenti di cui all' "Allegato 4" e all' "Istruzione IS 1.4 Affidamento opere a scomputo oneri", i funzionari sono esonerati dal rispetto del vincolo giuridico nei confronti del datore di lavoro e degli organismi statutari di Ance Brescia. Per i funzionari resta fermo il rispetto dell'obbligo di diligenza negli adempimenti in parola. La Direzione, come il Responsabile Qualità, potranno effettuare verifiche solo a posteriori.

L'assoggettamento al Codice degli appalti pubblici delle procedure, il rispetto di una convenzione pubblica, il rapporto con i funzionari del Comune interessato, il riconoscimento delle funzioni di RUP e delle altre mansioni da parte di Anac, le operazioni effettuate sul sito web dell'Autorità anticorruzione e l'interlocuzione con i suoi funzionari, sono ambiti nei quali è possibile la commissione di reati previsti dalla parte terza del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

F.4 VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'ambiente lavorativo ove i dipendenti svolgono la propria attività è usualmente presso la sede dell'Associazione. Occasionalmente questi si recano all'esterno per l'espletamento delle proprie mansioni.

In merito al rispetto delle norme sulla tutela dei lavoratori Ance Brescia ha predisposto il proprio DUVRI (documento unico per la valutazione rischi da interferenze). Ha inoltre provveduto a effettuare la valutazione sulla conformità alle disposizioni normative di settore in merito alle singole postazioni di lavoro, nonché all'ambiente in generale ove si svolgono i lavori dei dipendenti.

Per le attività fuori sede sussiste la specifica assicurazione automobilistica e i dipendenti sono stati edotti circa il divieto di guidare in stato di ebbrezza alcolica o di alterazione psicofisica conseguente all'assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Le relative sanzioni sono specificate al successivo **punto m) del capitolo G).**

F.5 INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA.

Nella propria attività di consulenza ed assistenza alle imprese associate, i dipendenti di Ance Brescia potrebbero trovarsi in situazioni, attive e/o passive, previste dall'articolo 377 bis del codice penale ("Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, con violenza o minaccia, o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, induce a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci, la persona chiamata a rendere davanti all'autorità giudiziaria dichiarazioni utilizzabili in procedimento penale, quando questa ha la facoltà di non rispondere, è punito . . .").

Ove sia un soggetto esterno che induce a non rendere dichiarazioni, o a renderle mendaci, il dipendente del Collegio Costruttori ha l'obbligo di rendere nota la cosa alla Direzione e di non dar corso alla stessa.

Ove l'induzione provenga dalla Direzione, dal Consiglio o da un suo componente, dal Presidente o da chiunque possa, o ritenga di, avere un potere disciplinare interno, il soggetto interessato ha l'obbligo di rendere apposita nota scritta indirizzata all'Organismo di Vigilanza, che assumerà le decisioni del caso. Le sanzioni in merito a quanto detto sono trattate al successivo **paragrafo H) al punto m)**

Le funzioni maggiormente esposte al rischio in esame sono quelle indicate nella **matrice dei rischi**

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	12 di 36

G) SISTEMA DISCIPLINARE

Obiettivi del sistema disciplinare e sanzionatorio

Il Decreto legislativo 231/2001 (art. 6, secondo comma, lettera e) art. 7, quarto comma, lettera b) richiede l'introduzione di un Sistema disciplinare e sanzionatorio con l'obiettivo di:

1. garantire la piena ed efficace attuazione del Modello Organizzativo adottato;
2. scoraggiare violazioni del Modello stesso, inteso come insieme di regole e procedure per prevenire comportamenti illeciti sul piano penale e dell'etica professionale;
3. favorire l'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Il Sistema disciplinare e sanzionatorio costituisce un requisito essenziale ai fini dell'esonero della responsabilità amministrativa dell'Associazione in misura della sua effettiva deterrenza.

La sua applicazione è indipendente da un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da sanzionare rientri nelle fattispecie previste dal decreto legislativo 231/2001.

La grave violazione delle regole interne, infatti, solo in alcuni casi integra una violazione delle norme penali. Tuttavia pone sempre l'Associazione in una condizione di vulnerabilità per il rischio che la ripetizione di comportamenti vietati possa concretizzarsi in uno o più reati.

Conseguentemente, l'applicazione delle sanzioni disciplinari interne ha luogo anche se il destinatario viola i principi e le regole stabilite dall'Associazione, senza che il suo comportamento sia riconducibile ai reati indicati dal D.Lgs. 231/2001.

Definizione di illecito disciplinare — Illeciti disciplinari

E' considerato illecito disciplinare un comportamento contrario alle legge o alle norme interne all'Associazione finalizzate ad eliminare o minimizzare il rischio che vengano commessi di reati. Tale è, in particolare, un comportamento contrario:

1. ai principi ed alle regole contenute nel Codice Etico e nel presente Codice Disciplinare;
2. alle Istruzioni Operative, anche verbali, comunicate in via gerarchica;
3. alle ulteriori Procedure adottate dall'Associazione anche ai fini della prevenzione degli illeciti e inserite nel Manuale della qualità di Ance Brescia, redatto per garantire sia il rispetto sia della norma UNI 9001:2015, sia del Decreto Legislativo 231/2001.
4. alle specifiche norme inserite dall'Associazione negli incarichi professionali, nei contratti e nei capitolati contrattuali.

E' anche considerato illecito disciplinare:

5. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema dei controlli interni;
6. eventuali atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che hanno segnalato comportamenti impropri o illeciti o irregolari.

Criteria per l'applicazione delle sanzioni

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	13 di 36

Le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità del mancato rispetto delle norme di comportamento previste nel Codice Etico e/o nel Modello Organizzativo (incluse le procedure previste e le istruzioni operative impartite) e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti.

In relazione alle violazioni commesse, le sanzioni vengono applicate secondo i seguenti criteri:

1. la posizione funzionale, le mansioni, le responsabilità assegnate al soggetto che ha commesso la violazione come risultanti dal Mansionario facente parte integrante del Sistema qualità di Ance Brescia;
2. l'intenzionalità nell'azione od omissione contestata;
3. la consapevolezza delle conseguenze e degli effetti prodotti;
4. il livello di negligenza;
5. il livello di imprudenza;
6. il livello di imperizia;
7. la reiterazione nel mancato rispetto delle disposizioni stabilite dai regolamenti interni e dalle procedure previste;
8. il comportamento complessivo della persona che ha commesso la violazione.

Il presente Codice, che forma parte integrante del Modello Organizzativo, riassume ruoli, poteri e responsabilità e definisce le sanzioni nel caso di violazione da parte dei soggetti interni o esterni all'Associazione, tenuti per legge, per regolamenti interni o per contratto a prevenire i reati come sopra presi in considerazione.

H) I DESTINATARI DEL CODICE

I soggetti tenuti al rispetto del presente Codice sono:

- a) Il Consiglio
- b) Il Presidente
- c) I Vice Presidenti e il Comitato di Presidenza
- d) La Giunta
- e) Il Cassiere e il Cassiere supplente
- f) I Proviviri
- g) Comitato di ammissione a socio e vigilanza
- h) Il Gruppo Giovani Edili
- i) Le Imprese associate
- l) Il Direttore
- m) I Funzionari e gli Operatori dell'Associazione
- n) L'Organismo di Vigilanza
- o) Il Datore di Lavoro
- p) Il RSPP
- q) I Preposti
- r) I Consulenti Esterni, i membri delle Commissioni referenti ed i Revisori dei Conti
- s) I Fornitori e gli Appaltatori

Tutti questi soggetti sono innanzitutto tenuti all'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza circa il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo assunto da Ance Brescia. A tal fine potranno utilizzare il sistema di comunicazione diretta, e in tal caso non anonima, mediante il mezzo ritenuto più opportuno e idoneo:



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	14 di 36

- richiesta di un colloquio personale
- lettera scritta e firmata
- mail inviata all'indirizzo organismodivigilanza@ancebrescia.it

a) Il Consiglio

I componenti del Consiglio Direttivo:

1. svolgono i compiti specificamente previsti nello Statuto; approvano il Modello Organizzativo, i suoi regolamenti e i suoi adeguamenti nel tempo; vigilano sulla corretta osservanza del Modello, nominano e revocano l'Organismo di Vigilanza; esaminano il Regolamento ed il Piano di Vigilanza annuale; adempiono ai doveri previsti nel Codice Etico, ed in particolare devono:

- ispirare il proprio comportamento ai principi di autonomia, indipendenza, integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti di tutte le Componenti del Sistema Associativo e delle Istituzioni;
- rimettere il proprio mandato qualora per motivi personali, professionali o oggettivi la loro permanenza ai vertici associativi possa essere dannosa all'immagine dell'imprenditoria e dell'Organizzazione di appartenenza;
- fare un uso strettamente riservato delle informazioni apprese in virtù dell'espletamento del proprio mandato;
- fornire le corrette informazioni volte alla definizione delle attività di proposte legislative ed amministrative mantenendo con le forze politiche un comportamento ispirato a indipendenza, trasparenza e autonomia;
- trattare gli Associati con uguale dignità a prescindere dalle loro dimensioni e dai settori di specializzazione cui appartengono;

2. seguire le direttive assunte dal Sistema Associativo e contribuire al dibattito di ogni tematica, sia negli organismi interni che esterni al Sistema Associativo, perseguendone l'unità;

3. vigilano sul corretto adempimento dei compiti da parte dei Consiglieri titolari delle funzioni di Presidente/Datore di Lavoro, Vicepresidente, Cassiere e Cassiere supplente nonché sui Consiglieri che hanno ricevuto deleghe specifiche al fine di assicurare la trasparenza e liceità dei comportamenti ed il rispetto del Codice Etico;

4. se titolari di specifiche deleghe, esercitano le attribuzioni conferite evitando di assumere iniziative anche solo potenzialmente in contrasto con le norme di legge e con il Codice Etico. Nel dubbio si confrontano con il Presidente;

5. non promettono e non danno, neppure con la mediazione di soggetti terzi, utilità di alcun genere a pubblici funzionari o amministratori pubblici al fine di ottenere per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi vantaggi indebiti;

6. nei rapporti con i rappresentanti politici o sindacali e con pubblici funzionari limitano il proprio intervento alla rappresentanza dell'Associazione, nei limiti del mandato, secondo le prescrizioni del Codice Etico;

7. non prendono in considerazione richieste da chiunque rappresentate se volte ad ottenere utilità di qualsiasi genere in cambio di vantaggi indebiti per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi. Nel caso ricevano richieste di cui sopra ne informano il Presidente e l'Organismo di Vigilanza per le valutazioni del caso;

8. si astengono dal partecipare alle deliberazioni in caso di conflitto di interessi e non aderiscono ad organizzazioni concorrenti o conflittuali con ANCE;



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	15 di 36

9. non assumono personalmente né fanno assumere dalla direzione dell'Associazione accordi che potrebbero risultare o che di fatto siano in violazione delle norme di legge in materia di acquisizione e gestione di contributi provenienti da Fondi pubblici o privati. Non intrattengono rapporti commerciali con pubblici funzionari che svolgono ruoli di controllo sull'Associazione. Nel dubbio, informano l'Organismo di Vigilanza;

10. adottano il provvedimento della sostituzione del Presidente o del Vicepresidente o del Datore di Lavoro nel caso di accertate gravi violazioni dei loro compiti o grave abuso dei loro poteri, tali da esporre, anche se solo potenzialmente, l'Associazione ad accertamenti dell'Autorità giudiziaria ovvero a ingiusti pregiudizi patrimoniali o organizzativi o di immagine. Vigilano al fine di prevenire l'insorgenza di conflitti di interesse e si astengono sui provvedimenti disciplinari nei confronti dell'associato inadempiente se con lo stesso operano in relazione commerciale continuativa;

11. nel caso vengano a conoscenza di fatti pregiudizievoli, ne impediscono il compimento o ne eliminano o attenuano le conseguenze dannose, anche formalizzando il loro dissenso nel libro delle deliberazioni del Consiglio e dandone immediata notizia per iscritto al Presidente del Collegio sindacale ed all'Organismo di Vigilanza;

12. nella redazione o sottoscrizione di atti o documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione, ne verificano e assicurano, nei limiti del conoscibile, la veridicità;

13. in fase di predisposizione del Rendiconto consuntivo e del bilancio preventivo annuale e nel sovrintendere all'amministrazione ordinaria e straordinaria del fondo comune, agiscono nel più rigoroso rispetto della normativa civilistica e fiscale;

14. sono tenuti a comunicare ai Probiviri e all'Organismo di Vigilanza le eventuali condanne penali, anche se non definitive e/o le misure di prevenzione, i decreti penali di condanna, le sentenze di patteggiamento nonché le misure cautelari con riferimento ai reati elencati nell'All. I al Codice Etico di ANCE ed esemplificativamente:

a) reati contro la pubblica amministrazione: peculato, concussione e induzione indebita, percezione indebita di finanziamenti pubblici, truffa aggravata contro lo Stato o Enti pubblici, malversazione, corruzione e istigazione alla corruzione, corruzione in atti giudiziari, traffico di influenze illecite, turbativa d'asta ecc.;

b) reati contro l'ordine economico e la concorrenza: frode in commercio, usura, riciclaggio, impiego di denaro illecito, bancarotta fraudolenta, corruzione fra privati ecc.;

c) reati di favoreggiamento di organizzazioni criminali;

15. valutano la costituzione dell'Associazione come parte civile nei processi che vedano le Imprese associate parte lesa o imputata nei reati sopra citati;

16. Informano, con segnalazione scritta, l'Organismo di Vigilanza ogni qualvolta sia necessario per assicurare gli opportuni controlli ed interventi;

17. Recepiscono e valutano la Relazione annuale dell'Organismo di Vigilanza.

Sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 18 del codice civile, gli amministratori delle associazioni sono responsabili verso l'Associazione secondo le norme del mandato. E' però esente quello degli amministratori che non abbiano partecipato all'atto che ha causato il danno, salvo i casi in cui, essendo a conoscenza che l'atto si stava per compiere, egli



CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	16 di 36

non abbia formalizzato il proprio dissenso.

Sistema disciplinare

Il Sistema Disciplinare interno è gestito dai Probiviri secondo la procedura prevista dal successivo paragrafo “f) I Probiviri”.

Nel caso in cui il singolo Consigliere nello svolgimento di compiti propri di membro del Consiglio Direttivo ovvero nell'attuazione di eventuali deleghe ricevute, violi in modo non grave una delle prescrizioni di cui sopra, riceverà, ove le sue giustificazioni non vengano ritenute accettabili, una censura, consistente, ai sensi del Codice Etico, in una dichiarazione formale della mancanza commessa e del biasimo incorso

Nel caso di reiterate violazioni delle norme statutarie o del presente Codice Disciplinare o del Codice Etico ovvero nel caso di una grave violazione, i Probiviri comunicheranno la decadenza o la sospensione dell'incarico, ferma restando la possibilità in capo al Consiglio di richiedere all'Assemblea dei soci di deliberare l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 22 c.c.

In particolare, per uno dei reati contro la Pubblica Amministrazione o contro l'ordine economico e la concorrenza o di favoreggiamento di organizzazioni criminali, i Probiviri potranno applicare il provvedimento della

a. sospensione della carica, in caso di:

- misure cautelari,
- rinvio a giudizio,
- misure di prevenzione;

b. decadenza, in caso di sentenze di condanna penale anche se non definitive.

Inoltre, i Probiviri, con le modalità previste dall'art. 22 del Codice Etico di Ance, potranno adottare il provvedimento della sospensione della carica ricoperta e/o dell'incarico rivestito, qualora acquisiscano, in qualunque modo, notizia del rinvio a giudizio dei Vertici Associativi, degli Organi di Garanzia e dei soggetti dotati di potere di rappresentanza esterna e ciò nelle ipotesi di reato di cui all'Allegato 1 del Codice Etico di Ance, o per reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione.

- (1) Per **violazione grave** si intende la singola azione od omissione o la pluralità di azioni od omissioni accertate dal Consiglio Direttivo e/o dai Probiviri in capo ad uno o più amministratori che abbia comportato un grave pregiudizio dell'immagine e della reputazione pubblica dell'Associazione, e/o l'accertamento di responsabilità penali in capo ai singoli per illeciti commessi nell'esercizio delle funzioni di Consigliere o nello svolgimento delle deleghe attribuite e/o l'accertamento della responsabilità amministrativa e/o civile in capo all'Associazione e/o l'accertamento da parte del Consiglio Direttivo o degli Organi di controllo interno o dei Probiviri di comportamenti gravemente scorretti nello svolgimento delle funzioni di consigliere o rappresentante dell'Associazione o negli Enti a questa collegati e/o nell'ambito della propria attività imprenditoriale o di eventuali incarichi istituzionali.

b) Il Presidente

Il Presidente del Collegio Costruttori, fermi restando gli obblighi generali quale Consigliere di cui al paragrafo precedente:

1. nell'esercitare le proprie funzioni si attiene rigorosamente alle previsioni contenute nello Statuto dell'Associazione e nei Regolamenti interni, eventualmente predisposti per disciplinare determinati aspetti delle attività svolte, e nella sua qualità di legale rappresentante agisce nel più rigoroso rispetto di norme, leggi e regolamenti di natura sia generale sia specificamente applicabili all'Associazione;
2. al fine di rappresentare una situazione patrimoniale, economica e finanziaria



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	17 di 36

diversa da quella reale, non interferisce indebitamente o in modo improprio nella predisposizione dei documenti contabili e nello svolgimento della contabilità dell'Associazione;

3. nel provvedere alla gestione economico-finanziaria dell'Associazione, si attiene ai limiti di spesa previsti dai singoli capitoli del bilancio approvato dall'Assemblea;

4. nelle adunate assembleari dei soci non interferisce indebitamente sulle decisioni da questi assunte;

5. non rappresenta ai soci situazioni o circostanze riguardanti l'Associazione diverse da quelle reali, al fine di condizionarne le decisioni;

6. attua le decisioni e le delibere del Consiglio Direttivo che presiede, finalizzate sia al regolare svolgimento delle attività associative sia alla prevenzione, con continuità ed efficacia, dei comportamenti illeciti valutati come tali nel complesso del Modello organizzativo 231 adottato di cui il presente documento è parte;

7. in relazione al punto precedente, vigila sulla corretta attuazione delle dette decisioni e delibere del Consiglio Direttivo;

8. avvalendosi della collaborazione del Direttore, si accerta nel continuo che il sistema dei controlli interni risulti costantemente idoneo ed adeguato sia alle necessità di svolgimento delle attività associative e dei servizi resi alle imprese associate, sia alla prevenzione dei rischi di reato nelle aree/attività identificate come "sensibili". In tal senso, è tenuto a valutare le segnalazioni e le osservazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza;

9. propone al Consiglio Direttivo di procedere all'integrazione o all'aggiornamento del Modello organizzativo 231, quando:

a) sono introdotte nuove norme, leggi e regolamenti che incidono in modo diretto o indiretto sull'attività svolta dall'Associazione;

b) sono scoperte significative violazioni dello stesso Modello che rendono necessari tali interventi;

c) si verificano mutamenti di natura organizzativa;

d) sono introdotte nuove aree di attività associative, o modifiche di quelle esistenti, che rendono necessari tali interventi;

10. non promette e non dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a funzionari pubblici al fine di ottenere indebiti vantaggi per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi;

11. non prende in considerazione indebite richieste da parte di funzionari o amministratori pubblici, al fine di ottenere vantaggi non spettanti per l'Associazione, per sé stesso, per la propria gli Associati o per terzi. Nel caso riceva richieste in tal senso informa il Consiglio Direttivo e l'Organismo di Vigilanza;

12. nei rapporti con i pubblici poteri o con rappresentanti politici limita le sue azioni all'ambito dei compiti propri della sua funzione e secondo i principi contenuti nel Codice Etico. In particolare, nelle attività volte ad una legittima promozione e tutela degli interessi generali o particolari delle imprese locali del settore delle costruzioni, non promette e non rappresenta all'interlocutore politico o all'amministratore pubblico alcun indebito vantaggio e alcuna utilità, sia in termini materiali sia di altro genere;

13. nella partecipazione dell'Associazione a bandi, gare, affidamenti ad evidenza pubblica, assicura il più rigoroso rispetto di norme, leggi e regolamenti. E nella predisposizione dei relativi documenti di partecipazione impedisce, per quanto a sua conoscenza, che vengano rappresentate situazioni diverse da quella reale;

14. in generale, nella redazione o sottoscrizione di atti o documenti rivolti alla



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	18 di 36

Pubblica Amministrazione, ne verifica e assicura, nei limiti del conoscibile, la veridicità;

15. nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organi di controllo pubblico, non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;

16. nelle scelte all'Associazione che comprendono, o possono comprendere, richieste di finanziamenti, pubblici o privati, o nella sottoscrizione o proposta di sottoscrizione di convenzioni tra Ance Brescia e soggetti privati in favore delle imprese associate ad Ance Brescia, non promette e non dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a chicchessia al fine di ottenere indebiti vantaggi per sé o la propria impresa, astenendosi dal proporre soluzioni che avvantaggino maggiormente sé stesso o imprese di cui è legale rappresentante rispetto ai vantaggi che ne deriverebbero a tutti gli associati;

17. In relazione al servizio reso da Ance Brescia a soggetti privati, tenuti all'applicazione, anche parziale, del Codice degli appalti pubblici, circa l'affidamento dei lavori per le opere a scomputo degli oneri di urbanizzazione:

a) non interferisce con i dipendenti a ciò delegati, né effettua pressioni sugli stessi in forza della sua funzione di Datore di lavoro, che può licenziare e concedere aumenti di stipendio;

b) non promette interessamento né accetta, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per interessarsi circa l'elenco delle imprese invitate, la natura e la regolarità della procedura di esclusione di imprese partecipanti alla gara o i nominativi degli stessi, le decisioni che spettano al seggio di gara;

c) non chiede, anche solo in visione, documentazione alcuna circa le procedure adottate dal RUP, funzionario di Ance Brescia, nello svolgimento delle sue funzioni;

d) non interferisce, né fa pressioni, né manifesta interessamento, circa i rapporti intercorrenti tra il RUP e l'Autorità Anticorruzione, né in merito alle scelte perseguite dal RUP;

18. nell'applicazione dei protocolli di intesa per il rafforzamento della legalità sottoscritti da Ance Brescia:

a) si astiene dal chiedere dati di qualsiasi natura inerenti imprese, cantieri, verbali, sanzioni, provvedimenti amministrativi o endoamministrativi;

b) nell'ambito dei rapporti istituzionali con soggetti pubblici, non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche che potrebbero emergere nell'applicazione del protocollo;

c) non si interessa, né promette di interessarsi, circa attività di controllo scaturite dall'applicazione del protocollo;

d) non chiede informazioni circa eventuali azioni di rilevazione dati, procedure di controllo, segnalazioni di irregolarità, relativa ai cantieri gestiti da imprese di cui è legale rappresentante o con le quali ha interessi economici, astenendosi di farlo, o di promettere di farlo, per interesse di terzi

19. nei rapporti istituzionali con le Organizzazioni Sindacali, sia volti ai rinnovi contrattuali che alla gestione degli Enti Bilaterali, assicura il rispetto del Codice Etico e non assume alcuna iniziativa che possa essere interpretata come indebita ricerca



CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	19 di 36

di vantaggi o di facilitazioni per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi.

Sistema disciplinare

Nel caso in cui il Presidente violi in modo non grave una delle prescrizioni di cui sopra, riceverà, ove le sue giustificazioni non vengano ritenute accettabili, un richiamo formale dal Consiglio Direttivo tramite il Vicepresidente più anziano.

Nel caso di reiterate violazioni o di commissione di una grave violazione ovvero di contestazione o accertamento di reati o misure cautelari da parte dell'autorità Giudiziaria, si attua quanto previsto nel 'Sistema Disciplinare' descritto nel paragrafo **“a) Il Consiglio”**

c) I Vice Presidenti e il Comitato di Presidenza

I Consiglieri che assumono le funzioni di Vice Presidente o di membri del Comitato di Presidenza si attengono alle rispettive previsioni statutarie e adempiono agli obblighi e divieti previsti nei due paragrafi precedenti in quanto compatibili con le specifiche funzioni attuate.

Il **Sistema Disciplinare** è il medesimo previsto per i Consiglieri (paragrafo **“a) Il Consiglio”**).

d) La Giunta

I componenti della Giunta devono mantenere i rapporti con le imprese associate operanti nelle diverse zone del territorio della provincia ed informare gli organi direttivi del Collegio su tutte le esigenze e su tutti i problemi che le imprese avvertono. Trattasi perciò di un organo solo consultivo, il cui Presidente è però invitato alle sedute del Consiglio.

In particolare devono:

- ispirare il proprio comportamento ai principi di autonomia, indipendenza, integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti di tutte le Componenti del Sistema Associativo e delle Istituzioni;
- rimettere il proprio mandato qualora per motivi personali, professionali o oggettivi la loro permanenza nell'organismo possa essere dannosa all'immagine dell'imprenditoria e dell'Organizzazione di appartenenza;
- fare un uso strettamente riservato delle informazioni apprese in virtù della partecipazione alla riunione, presiedute dal Presidente;
- fornire le corrette informazioni volte alla definizione delle attività di proposte legislative ed amministrative mantenendo con le forze politiche un comportamento ispirato a indipendenza, trasparenza e autonomia;

Sistema disciplinare

Nel caso in cui un componente le Giunta violi in modo non grave una delle prescrizioni di cui sopra, riceverà, ove le sue giustificazioni non vengano ritenute accettabili, un richiamo formale dal Presidente della Giunta.

Nel caso di reiterate violazioni o di commissione di una grave violazione ovvero di contestazione o accertamento di reati o misure cautelari da parte dell'autorità Giudiziaria, si attua quanto previsto nel 'Sistema Disciplinare' descritto nel paragrafo **“a) Il Consiglio”**.

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	20 di 36

e) Il Cassiere e il Cassiere supplente

Nell'esercitare le attribuzioni previste dell'art. 30 dello Statuto, il Cassiere e/o il supplente:

1. tiene il conto cassa, paga ed esige su mandati e reversali firmati dal Presidente e da un Vice Presidente; dispone delle somme sociali a seconda delle indicazioni dei competenti organi statutari o di chi abbia ricevuto dagli stessi i necessari poteri. Nello svolgimento del proprio mandato opera nel pieno rispetto delle norme contabili e delle regole del Codice Etico. Nel dubbio interpella i Revisori dei conti e l'Organismo di Vigilanza;
2. cura fedelmente l'elaborazione degli schemi di rendiconto consuntivo e bilancio preventivo;
3. nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organi di controllo pubblico, dei Revisori dei Conti, dell'Organismo di Vigilanza, non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;
4. non promette e non dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a funzionari pubblici al fine di ottenere indebiti vantaggi per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi;
5. non prende in considerazione indebite richieste da parte di funzionari o amministratori pubblici, al fine di ottenere vantaggi non spettanti per l'Associazione, per sé stesso, per la propria impresa, per gli Associati o per terzi. Nel caso riceva richieste di cui sopra informa il Consiglio Direttivo e l'Organismo di Vigilanza;
6. segnala ai Revisori dei conti e all'Organismo di Vigilanza eventuali illeciti o gravi anomalie nella gestione economico-finanziaria di cui sia venuto a conoscenza.

Sistema disciplinare

Si applica il medesimo sistema disciplinare previsto per i Consiglieri (paragrafo "a) Il Consiglio").

f) I Proviviri

I Proviviri si attengono diligentemente alle disposizioni dello Statuto e del Codice Etico.

Nella gestione delle procedure disciplinari o in sede di composizione delle controversie dichiarano eventuali conflitti di interesse o condizioni di incompatibilità.

Informano il Presidente e l'Organismo di Vigilanza nel caso di indebite pressioni eventualmente ricevute al fine di condizionare le valutazioni loro spettanti.

Informano l'Organismo di Vigilanza sull'esito delle procedure disciplinari ed in particolare sulla eventuale assunzione del provvedimento, sulla eventuale mancanza dei presupposti per la sua emanazione, sulle motivazioni dell'eventuale archiviazione.

Sistema disciplinare

Nel caso di rinvio a giudizio di un componente del Collegio per le ipotesi di reato di cui all'Allegato 1 al Codice etico o per reati diversi da quelli previsti nel citato Allegato 1 che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione, gli altri Proviviri provvedono alla valutazione in merito alla sussistenza dei presupposti di decadenza dalla carica ricoperta dal Proboviro rinviato a giudizio ed eventualmente

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	21 di 36

alla sospensione dalla carica, con l'astensione di quest'ultimo.

Nel caso di violazione da parte di un componente del Collegio delle regole sopra indicate, gli altri Probiviri danno luogo alla procedura disciplinare prevista nei confronti dei Consiglieri informando l'Organismo di Vigilanza.

g) Comitato di ammissione a socio e vigilanza

Il Comitato delibera l'accettazione dei nuovi aderenti, ma anche la sospensione o l'espulsione di quei soci che vengano a mancare alle finalità di prestigio e di armonia della vita interna ed esterna del Collegio.

Il Comitato delibera, anche, sulla decadenza dalla qualità di socio per inadempienze contributive o per gravi inosservanze alle norme dello Statuto.

Nello svolgimento di detti compiti i componenti del Comitato si attengono alle regole del Codice Etico ed ai principi di imparzialità e correttezza, evitando di accettare condizionamenti indebiti e di prestarsi a comportamenti o iniziative non trasparenti.

Nell'ambito delle verifiche effettuate i componenti del Comitato:

1. non rappresentano situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promettono o danno, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;
2. non promettono e non danno, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a imprese richiedenti l'Associazione, o per le quali è in corso la valutazione circa l'opportunità di cancellazione dal Collegio, al fine di ottenere indebiti vantaggi per sé o la propria impresa, per l'Associazione o per singoli Associati o per terzi;
5. non prende in considerazione indebite richieste da parte di imprese richiedenti l'associazione, o per le quali è in corso la valutazione circa l'opportunità di cancellazione dal Collegio, al fine di ottenere vantaggi non spettanti per l'Associazione, per sé stesso, per la propria impresa, per gli Associati o per terzi. Nel caso riceva richieste di cui sopra informa il Consiglio Direttivo e l'Organismo di Vigilanza;

Sistema disciplinare

La grave violazione dei doveri di cui sopra comporta l'applicazione del sistema disciplinare previsto in capo ai componenti del Consiglio Direttivo (paragrafo "a) Il Consiglio").

h) Il Gruppo Giovani Edili

Ai sensi dello specifico Statuto, scopo del Gruppo Giovani Edili è preminentemente quello di curare la preparazione manageriale e l'aggiornamento dei giovani imprenditori edili.

In attuazione del Codice Etico, detto scopo va perseguito antepoendo gli interessi generali della categoria a quelli personali.

Il Presidente ed i componenti del Gruppo sono tenuti ad attenersi ai principi generali del Codice Etico.

Sistema disciplinare

In caso di violazione da parte di uno dei componenti, il Presidente quale membro di diritto del Comitato di Presidenza ne riferirà al Comitato stesso per le valutazioni del caso.

In caso di violazione del Codice Etico da parte del Presidente del Gruppo, le relative

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	22 di 36

valutazioni disciplinari sono riservate al Consiglio Direttivo.

Le gravi violazioni del Codice Etico implicano la revoca della carica di Presidente o del ruolo di Componente del Gruppo con provvedimento del Consiglio Direttivo.

i) Le Imprese associate

Ogni impresa Associata è tenuta a:

1. rispettare le regole dello Statuto e del Codice Etico;
2. denunciare all'Autorità giudiziaria o ad ANCE Brescia di avere subito:
 - un'estorsione o altro delitto che direttamente o indirettamente abbia limitato la propria attività economica a vantaggio di Imprese e/o persone riconducibili ad organizzazioni criminali;
 - un tentativo di concussione;
3. provvedere immediatamente alla sostituzione del soggetto ai vertici dell'Impresa destinatario di condanna penale:
 - a) anche non definitiva**, in relazione ai reati di cui all'Allegato 1 del Codice Etico;
 - b) definitiva** per reati diversi da quelli previsti nell'Allegato 1 del Codice Etico che comportano l'incapacità a contrarre con la Pubblica Amministrazione;
4. provvedere immediatamente, nel caso di applicazione di una misura di prevenzione antimafia, a sostituire i soggetti interessati dalla misura di prevenzione.

Sistema disciplinare

Le sanzioni previste a carico dell'Impresa Associata in caso di inadempimento o di commissione di illeciti previsti nell'Allegato 1 del Codice Etico, stabilite dai Probiviri, sono:

- a) censura, consistente in una dichiarazione formale della mancanza commessa e del biasimo incorso;
- b) richiesta di sostituzione del rappresentante legale dell'Impresa, dell'Amministratore e del Direttore tecnico;
- c) sospensione dell'elettorato attivo e passivo;
- d) espulsione dall'Associazione.

Ferma restando la facoltà di irrogare le sanzioni di cui sopra, qualora l'impresa non provveda ai sensi dei punti 2, 3 e 4, i Probiviri potranno richiedere la sostituzione dei Vertici dell'Impresa, censurandone l'operato.

Qualora l'Impresa non provveda alla sostituzione neanche a seguito della richiesta di cui sopra, i Probiviri provvedono a sospendere dall'elettorato attivo e passivo l'impresa fino alla data di comunicazione dell'avvenuta sostituzione.

l) Il Direttore

Il Direttore:

1. nell'esercitare le proprie funzioni, si attiene rigorosamente alle previsioni contenute nello Statuto sociale e negli eventuali Regolamenti interni;
2. al fine di rappresentare una situazione patrimoniale, economica e finanziaria diversa da quella reale, non interferisce indebitamente o in modo improprio nella predisposizione dei documenti contabili e nello svolgimento della contabilità aziendale;
3. se partecipa o è chiamato a partecipare alla predisposizione del bilancio d'esercizio, agisce nel massimo rispetto della normativa civilistica e fiscale, nonché



CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	23 di 36

dei principi contabili statuiti dall'Organismo Italiano di Contabilità (O.I.C.), posti a presidio della formazione dei bilanci di esercizio degli enti obbligati a tale adempimento;

4. nel partecipare alle riunioni del Consiglio Direttivo non interferisce indebitamente sulle decisioni da questi assunte, e non presenta documenti contabili o di qualsiasi altro genere volti a influenzare indebitamente le decisioni dei Consiglieri;

5. non rappresenta agli Organi Amministrativi situazioni o circostanze riguardanti l'Associazione diverse da quelle reali, al fine di condizionarne le decisioni;

6. attua con continuità ed efficacia le decisioni del Presidente e/o le delibere del Consiglio Direttivo, finalizzate sia al regolare svolgimento delle attività dell'Associazione sia alla prevenzione dei potenziali comportamenti valutati come illeciti nel Modello organizzativo 231 adottato;

7. è tenuto a rispettare, per quanto di sua pertinenza, le norme contenute nel Regolamento disciplinare eventualmente adottato;

8. partecipa, se richiesto, agli incontri dell'Organismo di Vigilanza;

9. si accerta nel continuo che il sistema dei controlli interni risulti costantemente idoneo e adeguato sia alle necessità di svolgimento delle attività aziendali, sia alla prevenzione dei rischi di reato presi in considerazione dal Modello Organizzativo nelle aree/attività "sensibili". In tal senso, è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni e le osservazioni formulate dal Presidente e/o Organismo di Vigilanza;

10. controlla il rispetto delle prescrizioni del Sistema di Gestione della Qualità adottato dall'Associazione, in special modo del Regolamento disciplinare e delle Istruzioni Operative ivi predisposte per: "Responsabili di Area/Funzione", "Responsabile dell'Amministrazione", "Funzionari", "dipendenti" e "Consulenti esterni";

11. in caso rilevi, direttamente od a seguito di segnalazione, condotte difformi rispetto a quanto previsto dal Regolamento disciplinare e dalle Istruzioni Operative o più in generale dal presente Codice o comunque da direttive specificamente comunicate, istruisce e gestisce le eventuali procedure disciplinari, demandando al Consiglio Direttivo o ai Probiviri gli eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori, informandone l'Organismo di Vigilanza;

12. nel caso in cui le violazioni poste in essere dal Dipendente, dal Fornitore, dal Consulente possano comportare per la loro gravità la risoluzione del rapporto contrattuale o di servizio in essere, ne informa il Consiglio Direttivo per le valutazioni conseguenti;

13. propone al Presidente eventuali modifiche delle istruzioni operative di cui al punto 10, informandone l'Organismo di Vigilanza;

14. propone al Consiglio Direttivo di procedere all'integrazione o all'aggiornamento del Modello organizzativo 231, quando:

a) sono introdotte nuove norme, leggi e regolamenti che incidono in modo diretto o indiretto sull'attività svolta dall'Associazione;

b) sono scoperte significative violazioni dello stesso Modello che rendono necessari tali interventi;

c) si verificano mutamenti di natura organizzativa;

d) sono introdotte nuove aree di attività aziendali, o modifiche di quelle esistenti che rendono necessari tali interventi;

15. non promette e non dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a funzionari o amministratori pubblici al fine di ottenere indebiti vantaggi per

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	24 di 36

l'Associazione, per sè stesso o eventualmente per gli enti collegati ad Ance Brescia o per Imprese Associate o associabili.

Analogamente, non prende in considerazione indebite richieste da parte di funzionari o amministratori pubblici o privati. Nel caso informa immediatamente il Presidente e l'Organismo di Vigilanza;

16. nella promozione delle attività, dei servizi, dello stanziamento di fondi pubblici o interprofessionali nell'interesse dell'Associazione o degli Associati non promette e non rappresenta all'interlocutore politico o all'amministratore pubblico o privato alcun indebito vantaggio, sia in termini materiali sia di altro genere;

17. nella partecipazione dell'Associazione a bandi e gare ad evidenza pubblica, agisce nel più rigoroso rispetto di norme, leggi e regolamenti. E nella predisposizione dei relativi documenti di partecipazione non rappresenta una situazione diversa da quella reale; né promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere a funzionari o amministratori pubblici al fine di superare eventuali criticità di partecipazione o per ottenere indebiti vantaggi;

18. nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organismi di controllo pubblico non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;

19. controlla il rispetto delle regole di legge ed interne sulla sicurezza e riservatezza dei dati informatici;

20. qualora rilevi un potenziale conflitto di interessi per ragioni personali o legate alla natura dei servizi promossi e/o realizzati dall'Associazione, ne informa il Presidente;

21. mantiene all'esterno la necessaria riservatezza sulle informazioni relative alle imprese associate di cui sia a conoscenza per ragioni di servizio;

22. nei rapporti con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali o degli enti bilaterali non rappresenta vantaggi indebiti per condizionare l'esito di trattative, negoziati o decisioni a qualsiasi livello;

23. se alla guida, in orario di lavoro, dell'automezzo proprio, s'impegna a non usare il cellulare per ragioni di servizio, fatte salve le ipotesi che il mezzo sia munito di kit vivavoce o che si indossi il Bluetooth auricolare o le cuffiette prima di mettersi alla guida;

24. vigila affinché le procedure del Modello Organizzativo dell'Associazione vengano rispettate ed informa il Presidente e l'Organismo di Vigilanza di eventuali violazioni od omissioni che comportino rischi di commissione dei reati valutati nel Modello stesso.

Sistema disciplinare

Ferme restando le sanzioni conseguenti a inadempimenti contrattuali non considerati nel presente Codice e per i quali vale la previsione del CCNL di settore:

- nel caso di omessi controlli che possano determinare rischi di commissione di reato, al Direttore verrà contestato il relativo addebito dal Presidente e saranno applicate, in caso di accertamento di responsabilità, le sanzioni previste dal CCNL o dal Regolamento, in base alla gravità del fatto;
- laddove dovessero verificarsi reiterate violazioni non gravi del presente Codice da parte dei soggetti sottoposti al controllo del Direttore, il Datore di Lavoro, sentito l'Organismo di Vigilanza, valuterà l'adozione di un richiamo formale;
- nella più grave situazione in cui il Direttore dovesse tollerare gravi e reiterate

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	25 di 36

violazioni del presente Codice ovvero dovesse risultare che egli ha tenuto una condotta diretta in modo non equivoco a commettere uno dei reati dolosi valutati nel Modello Organizzativo, potrà essere valutata, nel rispetto del Contratto Collettivo e delle norme di legge, la sanzione disciplinare del licenziamento o la diversa sanzione proporzionata alla gravità del fatto contestato. La sanzione sarà nel caso valutata e deliberata dal Datore di Lavoro informandone il Consiglio Direttivo.

m) I Funzionari e gli Operatori dell'Associazione

In generale, i Funzionari e gli Operatori interni rispettano le prescrizioni del Codice Etico e quelle verbali o scritte dei superiori.

In particolare, il Funzionario o l'Operatore Amministrativo:

1. che, nell'esercizio delle sue funzioni, riceve eventuali richieste da chiunque a ottenere indebiti benefici o vantaggi non vi darà alcun seguito, e informa immediatamente dell'accaduto il Direttore, e se del caso, ed in via riservata, Organismo di Vigilanza;
2. nella predisposizione di atti e documenti finalizzati: all'acquisizione di finanziamenti e/o contributi pubblici; all'organizzazione, gestione e rendicontazione delle attività formative o di altri servizi; alla partecipazione a bandi e gare ad evidenza pubblica, redige gli elaborati sulla base delle istruzioni ricevute. Nei casi dubbi si rivolge al Direttore;
3. nello svolgimento dei compiti ad esso affidati, esegue le operazioni contabili ed amministrative con la massima diligenza, e seguendo le istruzioni impartite dal Direttore o dal suo Responsabile di riferimento;
4. nei rapporti di qualsiasi genere attinenti all'attività dell'Associazione con i pubblici funzionari o gli incaricati di pubblici servizi, non propone in alcuna forma utilità, per essi o per terzi soggetti, neppure per interposta persona, al fine di ottenere indebiti vantaggi per l'Associazione, per sé stesso, per le Imprese Associate o associabili, per gli Utenti o per terzi. Nel caso in cui riceva indebite richieste o pressioni di qualsiasi genere dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio, riferisce immediatamente al Direttore;
5. nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organismi di controllo pubblico non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;
6. nell'utilizzo del sistema informatico, si attiene alle disposizioni dello specifico Disciplinare, fermo restando il divieto assoluto di utilizzare il sistema informatico per scopi contrastanti con le previsioni del Codice Etico. In ogni caso, si impegna ad osservare scrupolosamente le norme in materia di sicurezza e riservatezza dei dati sensibili;
7. se alla guida, in orario di lavoro, dell'automezzo proprio, s'impegna a non usare il cellulare per ragioni di servizio, fatte salve le ipotesi che il mezzo sia munito di kit vivavoce o che si indossi il Bluetooth auricolare o le cuffiette prima di mettersi alla guida;
8. nelle attività di consulenza rese in favore degli Associati non fornisce indicazioni o soluzioni interpretative di norme e regolamenti che risultino contra legem. Nel dubbio interpella il Direttore;
9. per tutte le segnalazioni relative a rilevanti anomalie o criticità ne informa per posta elettronica il Direttore, ferma restando la necessità di fornirgli dettagliatamente e



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	26 di 36

personalmente le informazioni necessarie per un corretto inquadramento della problematica segnalata; se ritenga che la Direzione non abbia la percezione della gravità della situazione rappresentata, può informare anche l'Organismo di Vigilanza 10. segnala all'Organismo di Vigilanza l'eventuale persistenza di anomalie e non conformità che aveva già provveduto, senza esito, a segnalare;

11. non inoltra comunicati stampa se non autorizzati dal Direttore e mantiene all'esterno la necessaria riservatezza sulle informazioni relative alle imprese associate di cui sia a conoscenza per ragioni di servizio;

12. nei rapporti con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali o degli enti bilaterali non rappresenta vantaggi indebiti per condizionare l'esito di trattative, negoziati o decisioni a qualsiasi livello

13. nella proposizione, sottoscrizione ed attuazione di protocolli per il rafforzamento della legalità nell'edilizia pubblica e privata, sottoscritti anche da Ance Brescia:

a) si attiene ad uno spirito di correttezza nei confronti delle altre parti sottoscrittrici;

b) non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso della formazione ed attuazione di detti accordi;

c) non propone in alcuna forma utilità, per essi o per terzi soggetti, neppure per interposta persona, al fine di ottenere indebiti vantaggi per l'Associazione, per se stesso, per le Imprese Associate o associabili, per gli Utenti o per terzi. Nel caso in cui riceva indebite richieste o pressioni di qualsiasi genere dal pubblico ufficiale o dall'incaricato di pubblico servizio, riferisce immediatamente al Direttore;

d) nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organismi di controllo pubblico non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;

14. nell'utilizzo del sistema informatico e del trattamento dei dati dell'Associazione:

a) non effettua operazioni improprie che possano portare alla perdita dei dati, alla loro divulgazione all'esterno, alla ricezione di malware, virus, trojan, worm, ransomware o comunque di programmi che possano danneggiare programmi o strutture informatiche in uso;

b) presidia la propria postazione di lavoro, accedendo al sistema informatico con propria password, che deve rimanere riservata e conoscibile solo dal Responsabile dei Servizi Informatici;

c) non divulga a chicchessia come è definita la struttura informatica dell'Associazione;

15. in relazione al servizio relativo alle gare per opere a scomputo degli oneri di urbanizzazione e ai conseguenti rapporti con l'Autorità Anticorruzione, il funzionario delegato alla funzione di RUP, dell'ufficio ROP:

a) svolge le incombenze riepilogate nel rispetto dell'apposita Istruzione Operativa **"IS 1.4 Gare a scomputo"**;

b) impronta il suo operato nel rispetto della normativa di settore e della delega ricevuta dal committente;

c) opera in piena autonomia in merito alle scelte operate come RUP nell'attività di interlocuzione informatica, o anche telefonica o per lettera, con gli uffici dell'Autorità



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	27 di 36

Anticorruzione;

d) sia lui, come pure gli eventuali altri colleghi che facciano parte del seggio di gara, come Presidente o come componente, opera in piena autonomia senza doversi confrontare con alcuno in merito alle scelte operate soprattutto in merito a:

- richieste di soccorso istruttorio o comunque di chiarimenti agli offerenti;
- valutazioni o scelte interpretative sulla documentazione presentata dagli offerenti;
- esclusioni, o riammissioni;
- verifiche specifiche richieste ex lege;
- stesura dei verbali di gara.

Il componente del seggio di gara, funzionario di Ance Brescia, qualora nello svolgimento della loro funzione ricevano pressioni dal Committente, dalla Direzione, dal Presidente, da Consiglieri o da parte di chiunque volte a favorire o danneggiare un'offerente o anche solo richieste di interessamento circa le imprese invitate o in merito ai lavori del seggio di gara, informa immediatamente dell'accaduto il Direttore, e se del caso, ed in via riservata, l'Organismo di Vigilanza. Qualora attore della richiesta o dell'interessamento sia il Direttore, il componente il seggio di gara ne informa l'Organismo di Vigilanza e i Probiviri, o, in mancanza, il Presidente del Comitato di Ammissione a socio e Vigilanza.

e) si astiene da qualsiasi azione o pressione nei confronti del Committente circa le ditte da invitare, da questi liberamente scelte nel rispetto della norma, e può fornire allo steso solo la consulenza necessaria perché il Committente possa operare correttamente in ogni fase del procedimento ove è richiesta una sua azione;

f) relativamente alla formazione dell'elenco di ditte da invitare non propone in alcuna forma utilità, per sé o per terzi soggetti, neppure per interposta persona, al fine di ottenere indebiti vantaggi per l'Associazione, per sé stesso, per le Imprese Associate o associabili, o per terzi. Nel caso in cui riceva indebite richieste o pressioni di qualsiasi genere, riferisce immediatamente al Committente e al Direttore;

g) nell'ambito dei rapporti da tenere con l'Autorità Anticorruzione, con altri soggetti pubblici, con l'Autorità Giudiziaria e con qualsiasi pubblico ufficiale non rappresenta situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promette o dà, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di controlli;

16) Quanto previsto al precedente punto 12) si applica anche nel caso un funzionario venga chiamato da un soggetto pubblico a partecipare allo svolgimento delle operazioni di una gara pubblica, come Presidente della Commissione di gara, come componente o come consulente dello stesso

Sistema disciplinare

Nel caso di violazione, da parte del Funzionario e dell'Operatore, sia delle prescrizioni come sopra indicate sia di quelle dettagliate nelle specifiche Procedure o comunicate verbalmente o per iscritto dai superiori, il Datore di Lavoro contesterà, ai sensi dell'art. 7 L. n. 300/70, il relativo addebito.

Dalla data di ricevimento della contestazione, l'Operatore potrà, nel termine di giorni cinque, presentare le sue giustificazioni. Nel caso in cui le giustificazioni non vengano accettate, il Datore di Lavoro irrognerà la sanzione prevista nel CCNL, proporzionata alla gravità della mancanza.

Nel caso di violazioni di gravità tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, il Datore di Lavoro, istruito il caso ed effettuata la procedura disciplinare,



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	28 di 36

comunica la risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di Funzionario non si attenga alle disposizioni previste al **punto 15)**, la Direzione valuterà la durata della sospensione dalla funzione di RUP e/o di componente di seggi di gara per un periodo appropriato.

Nel caso di ripetuta violazione dei compiti attribuiti o anche di una sola violazione, ma di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario e/o provocare l'irrogazione di sanzioni amministrative e /o pecuniarie o interdittive nei confronti dell'Associazione, e/o penali o amministrative nei confronti degli Amministratori o Dirigenti, sentito l'Organismo di Vigilanza, il Datore di Lavoro provvede alla risoluzione del rapporto di lavoro, con riserva di rivalersi per i conseguenti esborsi economici.

n) L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza esercita i propri compiti in conformità alle disposizioni di legge, al Regolamento dell'Organismo ed al Piano annuale di Vigilanza che può coincidere con le visite ispettive del Sistema Qualità, previste nella Procedura **"PR 9.2 Ispezioni interne"**

Sistema disciplinare

In caso di violazioni delle disposizioni legali e regolamentari sopra indicate, il Presidente ne informa il Consiglio Direttivo.

Il Consiglio Direttivo, sentito eventualmente il Collegio Sindacale:

- nel caso di accertata violazione non grave inoltra una comunicazione all'Organismo con richiesta di dare luogo agli adempimenti previsti ma, nel caso, omissi;
- nel caso di ripetizione di violazioni non gravi o di mancato adempimento alle sollecitazioni ricevute o di accertata violazione grave, provvederà alla revoca dell'incarico conferito e provvederà alla sua sostituzione.

Nel caso in cui le eventuali omissioni dell'Organismo di Vigilanza siano tali da provocare o da incidere sulla produzione di eventi pregiudizievoli per l'Associazione, quest'ultima si rivarrà ai fini risarcitori.

o) Il Datore di Lavoro

Le funzioni di Datore di Lavoro sono affidate al Direttore che, in ottemperanza alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 81/2008:

- 1) determina, in confronto con il Consiglio Direttivo, la Politica della sicurezza sul lavoro dell'Associazione e la pianificazione annuale degli investimenti e delle spese finalizzate alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali;
- 2) garantisce la corretta applicazione da parte dei destinatari di tutte le prescrizioni e delle norme vigenti in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro, sia presso gli uffici amministrativi dell'Associazione che nei luoghi di lavoro ove vengono effettuati le attività istituzionali (congressi, assemblee ecc.) o i servizi;
- 3) istituisce il Servizio di Prevenzione e Protezione, designa il Responsabile (RSPP) e gli eventuali addetti e comunicarne i nominativi al personale;
- 4) nomina il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- 5) elabora il Documento di Valutazione dei Rischi e ogni altro documento per la sicurezza del lavoro nel caso necessario e procede ai rispettivi aggiornamenti in occasione di significative modifiche del processo di erogazione dei servizi



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	29 di 36

dell'Associazione;

6) se datore di lavoro-committente di lavori endoaziendali rispetta e fa rispettare le previsioni dell'art. 26 del D.Lgs. 81/08;

7) se committente di lavori edili rientranti nella sfera di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/08 attua le norme ivi previste;

8) vigila e fa vigilare sulla adozione, da parte di tutti i dipendenti, degli utenti dei servizi e delle attività formative e degli associati, delle misure di prevenzione e protezione previste dal Documento di Valutazione dei Rischi;

9) fa rimuovere le criticità di cui è a conoscenza o segnalategli dal RSPP che possano arrecare pregiudizio alla salute e sicurezza degli operatori o dei terzi e, nel caso l'intervento esorbiti dai suoi poteri di amministrazione e/o di spesa, informerà con immediatezza il presidente per le conseguenti decisioni;

10) adotta le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori, primo soccorso e di gestione dell'emergenza, anche ambientali;

11) promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti e dei terzi che prestano la propria attività lavorativa presso la sede dell'Associazione o negli ulteriori ambiti esterni dove si esercitano le sue attività;

12) assegna al personale mansioni compatibili con l'idoneità fisica attestata dal medico competente;

13) provvede al costante e tempestivo adeguamento delle procedure interne alla legislazione in materia di Antinfortunistica, Salute e Sicurezza sul Lavoro, Tutela Ambientale;

14) assicura la formazione ed informazione del personale, in base alle attività svolte ed ai pericoli cui risulta essere esposto;

15) vigila e fa vigilare sul rispetto da parte dei Destinatari delle procedure adottate in tema di tutela della Salute e della Sicurezza sui luoghi di Lavoro;

16) assicura che i Fornitori, ove richiesto in base alla natura del bene e servizio prestato, diano evidenza del rispetto delle normative sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro e sulla corretta gestione ambientale;

17) fornisce adeguati dispositivi di protezione individuali e collettivi ai propri dipendenti, conformi alle normative vigenti e in funzione ai pericoli cui sono esposti;

18) garantisce il rispetto della normativa applicabile in materia di lavoro, con particolare riferimento ai tempi di lavoro, agli straordinari ed al riposo giornaliero e settimanale del personale;

19) fornisce al RSPP ed al Medico Competente le informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro e alla programmazione delle attività preventive e protettive, alla descrizione dei processi lavorativi, ai provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza;

20) con riferimento al Modello Organizzativo, Area Sicurezza del lavoro, il Datore di Lavoro:

- attua la Politica della sicurezza e salute sul lavoro dell'Associazione e sovrintende all'attuazione del Modello Organizzativo;
- convoca e partecipa alle riunioni periodiche indette ai sensi dell'art. 35 del T.U.S.L. e partecipa alle riunioni promosse su sollecitazione dell'Organismo di Vigilanza per la valutazione delle misure da adottare per l'attuazione, riesame e modificazione del Modello Organizzativo;
- assicura che vengano attuate le spese finalizzate alla prevenzione degli infortuni



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	30 di 36

- sul lavoro e delle malattie professionali;
- assume dal Responsabile del Sistema di Gestione, se adottato, le informazioni in merito alla attuazione del SGSL;
 - attribuisce deleghe di funzioni in relazione alle responsabilità delegabili in materia di sicurezza e ambiente a soggetti in grado di assumerle, dotati dell'autonomia gestionale ed economica necessarie per il corretto adempimento della delega.

Sistema disciplinare

Nel caso siano rilevate violazioni non gravi rispetto agli adempimenti come sopra indicati, il Presidente si limiterà ad un richiamo di censura formale.

Nel caso di:

- violazioni gravi o ripetute, o comunque omissioni tali da concretizzare rischi di reato o la commissione di illeciti;
 - grave infortunio sul lavoro occorso ad un dipendente o ad un associato o ad un soggetto terzo nei locali, anche esterni, dove l'Associazione fornisce i propri servizi e svolge le proprie attività tale da rivelare una grave negligenza del Datore di Lavoro
 - oggettiva indisponibilità dell'incaricato a soddisfare gli adempimenti previsti dalla legge in capo al Datore di Lavoro,
- il Presidente, sentito l'Organismo di Vigilanza, valuterà la sostituzione del Datore di Lavoro irrogando la sanzione proporzionata alla gravità del fatto in base alle previsioni del Contratto Collettivo applicabile.

p) II RSPP

I compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dell'Associazione consistono in:

- 1) Individuazione dei fattori di rischio;
- 2) supporto tecnico del Datore di Lavoro nella valutazione dei rischi;
- 3) individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente;
- 4) elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e protettive attuate e dei sistemi utilizzati ad esito della valutazione dei rischi, e nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
- 5) elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, ivi compresi gli adempimenti relativi a lavori in appalto all'interno delle unità produttive, di cui all'art. 26 del T.U.S. L.;
- 6) proposte in merito ai programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- 7) partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- 8) coordinamento e promozione dell'attività degli eventuali addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- 9) informazione al personale su:
 - a. rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'Associazione in generale;
 - b. misure e attività di protezione adottate;
 - c. rischi specifici cui sono esposti in relazione all'attività svolta, normative di sicurezza e disposizioni aziendali in materia;
 - d. rischi specifici nella gestione degli eventi pubblici all'interno ed all'esterno della sede associativa;



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	31 di 36

e. procedure concernenti il pronto soccorso, la lotta antincendio, la evacuazione dei lavoratori.

Inoltre, il RSPP:

1. deve segnalare al Datore di Lavoro e al Direttore le anomalie o le criticità a lui note o conoscibili di attrezzature, impianti, di natura logistica od organizzativa che potrebbero rappresentare un pericolo, anche potenziale, per l'incolumità del personale, degli Associati, degli Utenti dei servizi;
2. deve verificare, a seguito della segnalazione di cui sopra, il ripristino delle condizioni di sicurezza;
3. deve segnalare all'Organismo di Vigilanza il perdurare di situazioni di rischio determinato dall'omessa o insufficiente realizzazione delle opportune misure di sicurezza da parte dell'Associazione e chiede un incontro urgente con l'Organismo di Vigilanza a fronte del venir meno di idonee condizioni di sicurezza nei locali aziendali e dell'ignoranza delle segnalazioni da lui rivolte alla direzione aziendale;
4. partecipa, se invitato, alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
5. è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi e alle informazioni di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni svolte.

Sistema disciplinare

Nel caso di violazioni non gravi dei compiti come sopra attribuiti, riceve un richiamo formale a cura del Direttore.

Nel caso di ripetuta violazione dei compiti attribuiti o anche di una sola violazione, ma di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario e/o provocare l'irrogazione di sanzioni amministrative e /o pecuniarie o interdittive nei confronti dell'Associazione, e/o penali o amministrative nei confronti degli Amministratori o Dirigenti, sentito l'Organismo di Vigilanza, il Datore di Lavoro provvede alla risoluzione dell'incarico, con riserva di rivalersi per i conseguenti esborsi economici.

q) I Preposti

I Preposti, incaricati formalmente al fine di attuare gli adempimenti previsti dall'art. 19 del d.lgs. 81/08, devono:

1. attuare le prescrizioni previste dalla norma in oggetto;
2. sovrintendere e vigilare sul rispetto da parte dei singoli lavoratori e degli utenti dell'Associazione (rappresentanti o dipendenti delle imprese associate o associabili, consulenti, terzi ecc.) delle regole della sicurezza;
3. segnalare tempestivamente ai superiori le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e le eventuali condizioni di pericolo dei locali dove si svolgono le attività associative;
4. segnalare tempestivamente ai superiori i comportamenti pericolosi per l'incolumità fisica propria o di terzi da chiunque tenuti nell'ambito delle attività e delle manifestazioni dell'Associazione;
5. verificare che solo i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che presentano un rischio specifico;
6. richiedere il rispetto delle misure previste nelle situazioni di emergenza (anche ambientale) e dare istruzioni affinché i Lavoratori e gli Utenti in caso di pericolo abbandonino i locali;
7. in caso di pericolo grave e imminente informare il più presto possibile i Lavoratori e gli Utenti esposti al rischio e dare le disposizioni necessarie per la loro sicurezza;



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	32 di 36

8. non richiedere al Lavoratore di riprendere la sua attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

9. non consentire agli utenti di rientrare nella zona o nei locali da cui sono stati allontanati fino al completo venir meno della situazione di pericolo. In ogni caso attenersi alle disposizioni delle pubbliche autorità.

Sistema disciplinare

Laddove il Datore di lavoro ovvero il Direttore, quale Dirigente per la sicurezza, verifichi una insufficiente collaborazione o reiterate omissioni da parte del Preposto, il relativo incarico verrà revocato dal Datore di Lavoro e conferito a diverso soggetto, ferma restando la promozione di procedura disciplinare nei confronti del Preposto adottando i criteri previsti dal CCNL del settore.

r) I Consulenti Esterni, i membri delle Commissioni referenti ed i Revisori dei Conti

I Consulenti che operano per conto e nell'interesse dell'Associazione, i membri delle Commissioni referenti ed i componenti del Collegio Sindacale:

1. rispettano scrupolosamente le condizioni dell'incarico ed i principi del Codice Etico dell'Associazione;

2. comunicano tempestivamente l'insorgenza di eventuali conflitti di interesse;

3. nei rapporti di qualsiasi genere attinenti all'incarico, nell'eventualità di contatti o rapporti con i pubblici funzionari, non propongono alcuna forma utilità, per essi o per terzi soggetti, neppure per interposta persona, al fine di ottenere indebiti vantaggi per sé stessi, per l'Associazione, per gli Utenti o per terzi;

4. nel caso in cui ricevano indebite richieste di vantaggi o utilità di qualsiasi genere dal pubblico ufficiale, non vi danno seguito e riferiscono immediatamente alla Direzione dell'Associazione e, se del caso, ed in via riservata, all'Organismo di Vigilanza attraverso il canale di comunicazione diretto che l'Associazione ha predisposto (OdV@ancebrescia.it);

5. nel caso ricevano pressioni indebite finalizzate a condizionare l'attività e le valutazioni inerenti l'incarico, ne informano il Presidente e l'Organismo di Vigilanza;

6. nell'ambito delle verifiche effettuate dagli Organismi di controllo pubblico non rappresentano situazioni o circostanze diverse dal vero, e non promettono o danno, neppure per interposta persona, utilità di qualsiasi genere per superare o aggirare eventuali criticità o problematiche emerse nel corso di tali controlli;

7. segnalano al Presidente le eventuali anomalie o criticità a rischio di commissione di reato;

8. segnalano all'Organismo di Vigilanza l'eventuale persistenza di anomalie e non conformità che avevano già provveduto, senza esito, a segnalare ai vertici dell'Associazione.

Sistema disciplinare

Nel caso di violazione non grave degli specifici obblighi posti dalla legge o in sede di conferimento di incarico o dal presente Codice, l'Associazione comunicherà una censura formale.

Nel caso di violazioni reiterate o di gravità tale da interrompere il rapporto fiduciario, l'Associazione comunicherà la risoluzione del contratto, ferma restando l'eventuale richiesta di risarcimento danni e la segnalazione all'autorità competente dei fatti che



CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	33 di 36

potrebbero costituire illecito penalmente rilevante.

s) I Fornitori e gli Appaltatori

Di norma, l'Associazione formalizza nell'ambito contrattuale le regole che i propri Fornitori/Appaltatori che si impegnano a rispettare per consentire la corretta attuazione del proprio Modello Organizzativo.

Dette regole formano parte integrante del presente Codice.

Ciò premesso, i Fornitori e gli Appaltatori:

1. osservano i principi generali cui l'Associazione si ispira il proprio operare, così come evidenziati nel Codice Etico;
2. si obbligano ad adempiere alle prescrizioni degli specifici capitoli contrattuali, accettati per iscritto;
3. si obbligano ad informare e formare in modo comprensibile, chiaro ed esauriente i rispettivi dipendenti e collaboratori sulle norme contrattuali convenute ai fini del corretto e sicuro adempimento dell'incarico;
4. nel caso siano incaricati di attività che possono incidere sull'immagine pubblica dell'Associazione (rapporti con mass-media, attività editoriali ecc.) non divulgano notizie riservate e non assumono iniziative che non siano state preventivamente concordate;
5. nel caso svolgano per conto dell'Associazione attività che possono comportare rischi per gli addetti ai lavori o per il pubblico (organizzazione convegni, installazione impianti ecc.), si obbligano a nominare uno o più Preposti per garantire il corretto e sicuro svolgimento di dette attività.

Sistema disciplinare

Nel caso di significative violazioni degli obblighi assunti con l'accettazione del contratto, il Presidente, o per suo conto il Direttore, inoltra una tempestiva diffida.

Nel caso la diffida non sortisca gli effetti richiesti, il Presidente, o il Direttore per suo conto, procede all'applicazione delle penali e/o delle sanzioni contrattuali.

Nell'ipotesi di inadempimenti che giustifichino la risoluzione del contratto, il Direttore affida le relative valutazioni al Consiglio Direttivo.

Nella più grave situazione in cui, a causa degli inadempimenti del Fornitore/Appaltatore, l'Associazione od i suoi amministratori subiscano sanzioni amministrative, penali od interdittive, si procederà a richiedere la rifusione dei danni, sia patrimoniali che di immagine, subiti.

CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	34 di 36

APPENDICE

Estratto

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300
(G.U. n. 140 del 19 giugno 2001)

Art. 5. Responsabilità dell'ente

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Art. 6. Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
 - a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
 - b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
 - d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
 - a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
 - c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
 - e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

(comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano

CODICE DI COMPORTAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	35 di 36

venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;

c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;

d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.
(comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.
(comma introdotto dall'art. 2 della legge n. 179 del 2017)

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).
(comma introdotto dall'art. 14, comma 12, legge n. 183 del 2011)

5. È comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

Art. 7. Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



CODICE DI COMPORAMENTO E DISCIPLINARE Ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	Ed.	1
	Rev.	
	Del	28/2/2019
	Pag.	36 di 36

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.