

Congregazione Suore Orsoline
di S. Carlo a S. Ambrogio

L. 231/2001

- **Modello Organizzativo**
 - **Codice Etico**
- **Valutazione dei rischi
di reato presupposto**
- **Regolamento Organismo
di Vigilanza**

ottobre 2025

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Parte Generale
--	----------------------------

1 Funzione del Modello Organizzativo

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

Ai sensi dell'art.5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere ritenuto responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

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

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, non si limita ad adempiere a un obbligo normativo. Esso si inserisce in modo coerente e organico nella missione educativa, spirituale e pastorale della Congregazione delle Suore Orsoline di San Carlo a Sant'Ambrogio, la cui identità è da sempre caratterizzata da:

- attenzione alla **formazione integrale della persona**,
- servizio educativo svolto in spirito di **affabilità e stima della persona**, secondo l'insegnamento del Vangelo e di S. Angela Merici,
- **attenzione e accoglienza** di ogni persona nella sua unicità.

In questo senso, il Modello 231 è strumento per proteggere e rafforzare le opere affidate alla Congregazione — scuole, case per ferie, centri di spiritualità — tutelando non solo dal rischio giuridico, ma anche da ogni forma di deviazione rispetto ai valori fondanti.

L'impianto normativo del Decreto Legislativo 231/2001 è stato quindi riletto e adattato in piena coerenza con la visione cristiana dell'educazione e della gestione delle opere, nella consapevolezza che la legalità, la trasparenza e la responsabilità non sono soltanto doveri civili, ma anche espressione di giustizia evangelica.

L'intero sistema di prevenzione è stato costruito:

- nel rispetto della **specificità ecclesiale** dell'ente,
- in modo proporzionato alla sua **dimensione e articolazione**
- con il desiderio di far emergere la **centralità della persona** e la **dignità del servizio educativo e pastorale** in ogni ambito operativo.

Scopo del Modello Organizzativo è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati presupposto, mediante l'individuazione e la conseguente regolamentazione delle attività sensibili.

Il presente Modello Organizzativo Parte Generale costituisce il documento riepilogativo del sistema di prevenzione degli illeciti adottato dalla Congregazione, sicché la prevenzione dei reati presupposto viene

assicurata attraverso il sistema complessivo delle procedure, dei regolamenti e delle prassi in vigore in tutte le opere gestite in Italia dal medesimo.

Il Modello Organizzativo dell'Ente, pertanto, inteso in modo unitario e complessivo, si articola nelle seguenti parti:

- I. il presente Modello Organizzativo Parte Generale (a seguire MOG), che contiene i criteri generali del sistema di prevenzione dei reati presupposto adottato dall'Ente;
- II. il documento di valutazione dei rischi di reato presupposto;
- III. il Regolamento dell'OdV, adottato in autonomia dall'Organismo di Vigilanza;
- IV. l'elenco aggiornato dei reati presupposto, che viene allegato al MOG ad ogni aggiornamento per assicurare che lo stesso sia riferito a tutti i reati presupposto previsti dalla normativa in vigore;
- V. il Codice Etico che contiene i principi generali di comportamento, in coerenza con il MOG;
- VI. i Regolamenti e le Procedure in vigore nelle singole case, che sono oggetto di verifica da parte dell'OdV;
- VII. il sistema di gestione per la protezione dei dati personali adottato dall'Ente in conformità al Regolamento Europeo Privacy / GDPR e affidato all'assistenza ed alla vigilanza di un DPO, che collabora con l'OdV per gli ambiti di comune interesse;
- VIII. il sistema di gestione per la sicurezza e salute sul lavoro (a seguire SGSSL) definito in conformità al D.Lgs. 81/08;
- IX. le misure per la prevenzione ed il contrasto del bullismo adottate nelle realtà scolastiche della Congregazione, in conformità alle Linee di Orientamento adottate dal Ministero dell'Istruzione e del Merito;
- X. le misure per la prevenzione ed il contrasto degli abusi sui minori nelle scuole cattoliche in conformità alle Linee Guida adottate dall'Ufficio Scuola della CEI;

2 Principi generali alla base del Modello Organizzativo della Congregazione

Il MOG dell'Ente si basa su una serie di principi generali, che devono essere posti a fondamento dei comportamenti di tutti gli addetti (religiose e laici, dipendenti e collaboratori non dipendenti) e che sono poi sviluppati nel Codice Etico.

Come indicato dalla Linea Guida di febbraio 2019 adottata dalle associazioni professionali più autorevoli (a seguire LG), tali principi costituiscono i principi fondamentali del sistema organizzativo di ogni persona giuridica che intenda allinearsi alle buone pratiche sulla prevenzione dei reati.

L'OdV, nella propria vigilanza, assicura centralità alla verifica della conoscenza, comprensione e rispetto di tali principi.

LEGALITÀ: assicurare che le norme cogenti siano conosciute ed osservate, soprattutto con riferimento a quelle che si possono riferire direttamente alle attività maggiormente esposte al rischio di commissione di reati presupposto;

FEDELTA': assicurare che i comportamenti delle persone che operano per conto dell'Ente (apicali e non apicali) siano orientati all'interesse dell'Ente e non al perseguimento di interessi personali in contrasto con quelli dell'Ente;

TRASPARENZA: assicurare che le regole e le procedure dell'Ente siano comunicate in modo chiaro e corretto a tutti gli interlocutori interni ed esterni;

SPECIFICITÀ: assicurare che le regole e le procedure in vigore all'interno dell'Ente siano sufficientemente dettagliate, in modo tale da garantire, soprattutto per le attività a maggiore rischio, che la persona che agisce all'interno dell'Ente sia vincolata a criteri chiari e definiti di condotta, tali da ridurre il rischio di comportamenti illeciti per dolo o per colpa;

ATTUABILITÀ: assicurare che le regole e le procedure in vigore all'interno dell'Ente siano concepite in maniera tale da essere effettivamente suscettibili di reale applicazione ai vari livelli dell'Ente;

CONDIVISIONE: assicurare che le regole e le procedure siano definite ed applicate coinvolgendo tutti i livelli dell'Ente;

COMPETENZA: assicurare che le persone che operano per conto dell'Ente siano in possesso dei requisiti previsti dalla legge o dalle norme interne dell'Ente e che siano oggetto di formazione iniziale e continua sia rispetto alle leggi che riguardano la propria attività che alle regole e procedure interne adottate dall'Ente;

EFFETTIVITÀ: assicurare che quanto previsto dal Codice Etico e dai regolamenti interni delle diverse opere sia effettivamente applicato;

DISCIPLINA: assicurare che la violazione delle regole da parte degli addetti dell'Ente sia sanzionata in modo imparziale, conforme alle leggi e tale da essere effettivamente dissuasivo, anche con il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza;

DINAMICITÀ: assicurare che le regole e le procedure siano riesaminate continuamente ed aggiornate ogni volta che ne ricorra l'obbligo, l'esigenza o l'opportunità;

UNITÀ: assicurare che il modello organizzativo dell'Ente sia un complesso armonico ed unitario di principi, regole, procedure e controlli e che i diversi ambiti della gestione (231, privacy, sicurezza, bullismo...) siano integrati in modo tale da formare un unico sistema di regole;

TRACCIABILITÀ: assicurare che le attività più significative svolte dall'Ente siano supportate da adeguate evidenze, che possano essere utilizzate a riprova della correttezza dei comportamenti dei vari addetti, sia a fronte di un eventuale contenzioso che rispetto al sistema dei controlli interni.

3 Principi del sistema disciplinare interno

Il presente sistema sanzionatorio identifica le sanzioni previste per le infrazioni ai principi di comportamento contenuti nel Codice Etico e nei documenti da esso richiamati (legge, contratto collettivo, regolamenti e procedure interne delle singole opere).

L'applicazione del presente sistema sanzionatorio presuppone la sola violazione del sistema interno delle regole, pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare

valga anche ad integrare una fattispecie di reato.

Resta salva la facoltà per l'Ente di rivalersi per ogni danno o responsabilità che allo stesso possa derivare da comportamenti illeciti dei propri addetti.

La violazione da parte dei lavoratori subordinati delle singole regole comportamentali di cui al Codice Etico costituisce infrazione disciplinare ai sensi dell'art. 7 dello statuto dei lavoratori, sicché il procedimento disciplinare sarà regolato dal medesimo articolo 7 e dalla contrattazione collettiva di lavoro. Nei casi di maggiore gravità potrà essere applicata anche la sanzione del licenziamento per giusta causa, ricorrendo i presupposti di cui all'art. 2119 cod. civ.

Ogni violazione delle regole del Modello Organizzativo applicabili a collaboratori esterni è sanzionata secondo le norme legali e contrattuali che regolano i rispettivi rapporti.

Per ogni tipologia di violazione l'OdV, in base alle norme vigenti, non ha il potere di infliggere direttamente sanzioni al personale, sicché la formale adozione dei provvedimenti spetta alle figure che ne sono competenti in base all'organizzazione interna dell'Ente e delle singole opere. In caso di eventuale rifiuto di costoro ad assecondare le istanze sanzionatorie dell'OdV, spetta a quest'ultimo, nella sua insindacabile autonomia ed indipendenza, valutare le conseguenze.

Premesso che, anche in base alla dottrina ed alla giurisprudenza di diritto del lavoro, la gravità di un illecito dev'essere valutata in concreto ed in relazione a tutte le circostanze del caso, il sistema disciplinare proprio del Modello Organizzativo dell'Ente secondo il decreto 231/01 si basa sulla distinzione degli illeciti disciplinari in tre categorie, cui segue una reazione diversa da parte dell'Ente.

Categoria 1: violazioni di gravità notevole (sanzionate con i provvedimenti disciplinari più severi previsti dalla legge in relazione alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la sanzione del licenziamento disciplinare;
- gravi violazioni del Codice Etico, in modo tale da ledere irreparabilmente la fiducia nella capacità dell'addetto di rispettare i principi posti alla base dell'attività dell'Ente;
- gravi violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a mettere a repentaglio l'immagine dell'Ente di fronte al mondo esterno;
- gravi o reiterate violazioni degli obblighi professionali e deontologici.

A titolo esemplificativo e ferma restando la necessità di accertare la gravità di ogni atto illecito volta per volta secondo le circostanze del caso concreto, s'individuano i seguenti comportamenti quali atti incompatibili con la prosecuzione del rapporto con l'Ente e quindi da ricomprendere nella Categoria 1 del sistema sanzionatorio:

1. abusi sessuali nei confronti degli alunni e di utenti minorenni di opere non scolastiche, di qualunque natura, compresi i tentativi di adescamento non andati a buon fine;
2. formulazione o accettazione di richieste di contatto diretto con gli utenti minorenni attraverso utenze personali o social network, senza autorizzazione del superiore gerarchico;
3. uso della violenza fisica nei rapporti con gli utenti minori o vulnerabili;
4. abusi verbali o psicologici gravi nei confronti degli utenti minori o vulnerabili;

5. atti di mobbing verticale ed orizzontale a danno di sottoposti o colleghi di lavoro;
6. gravi violazioni delle disposizioni interne e cogenti in materia di sicurezza sul lavoro, privacy ed utilizzo dei dispositivi e del collegamento Internet messi a disposizione dal datore di lavoro per ragioni professionali;
7. gravi omissioni ai doveri di vigilanza verso gli alunni o altri soggetti vulnerabili affidati al personale dell'Ente, compreso l'abbandono ingiustificato della postazione di lavoro;
8. corruzione, tentativo di corruzione o accettazione di proposte corruttive nei rapporti con pubblici funzionari;
9. gravi o ripetute forme di insubordinazione alle direttive dei superiori gerarchici;
10. appropriazione di denaro o beni dell'Ente;
11. falsificazione della documentazione ufficiale dell'Ente, nelle forme sia del falso materiale che ideologico;
12. divulgazione all'esterno dell'Ente, anche attraverso social network, d'informazioni particolarmente riservate o sensibili o di immagini, commenti ed esternazioni lesivi del decoro e della reputazione dell'Ente;
13. comportamenti gravemente incompatibili con l'indirizzo cattolico di tutte le attività gestite dalla Congregazione.

Categoria 2: violazioni di gravità media (sanzionate con provvedimenti disciplinari non definitivi, in base alla tipologia contrattuale applicabile):

- commissione di atti per i quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede sanzioni diverse dal licenziamento disciplinare;
- violazioni del Codice Etico, tali da mettere in dubbio la fiducia nella capacità dell'addetto di rispettare i principi posti alla base dell'Ente;
- violazioni delle regole e procedure per la sicurezza sul lavoro, non tali da mettere in pericolo l'incolumità propria o di colleghi di lavoro;
- atti idonei a danneggiare l'immagine dell'Ente di fronte al mondo esterno;
- non gravi ovvero episodiche violazioni degli obblighi propri del personale scolastico, come configurati dalle norme amministrative sull'ordinamento scolastico.

Categoria 3: violazioni di gravità lieve (sanzionate con semplici richiami o richiesta di attenzione): comprende tutti i comportamenti non corretti che non rientrano nelle due categorie precedenti.

In caso di sospetti relativi a comportamenti del personale che non risultano ancora accertati (es. denunce o segnalazioni di abusi verso alunni non dimostrate e respinte dal lavoratore) l'Ente, sempre in accordo con l'OdV, dovrà valutare:

- a) l'opportunità della sospensione cautelativa dal servizio;
- b) l'opportunità della temporanea assegnazione a mansioni diverse;
- c) l'opportunità (o l'obbligo giuridico) della denuncia all'autorità giudiziaria.

4 Funzione dell'Organismo di vigilanza (OdV)

L'art. 6 D.Lgs. n. 231/2001, nel riconnettere l'esonero da responsabilità dell'Ente all'adozione e all'efficace attuazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati dalla normativa, ha previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno

all'Ente, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello Organizzativo da parte delle funzioni apicali e dei loro sottoposti;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello in relazione alla struttura dell'Ente e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello Organizzativo, quando si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni organizzative o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

I compiti principali che l'Ente, nel rispetto della legge, pone in capo all'OdV sono:

- confrontare i comportamenti concretamente realizzati dal personale apicale e non apicale con quanto previsto dalla legge, dai contratti collettivi ed individuali, dalle procedure e dalle regole interne dell'Ente, evidenziandone gli scostamenti;
- valutare l'adeguatezza del sistema di prevenzione dai reati presupposto, in relazione alle attività sensibili svolte dall'Ente ed alla sua organizzazione;
- invitare l'Ente ad aggiornare il Modello 231, ogni volta che si renda necessario;
- garantire la costante formazione giuridica del personale, sia apicale che non apicale, anche a fronte del costante aggiornarsi delle norme applicabili alle varie attività gestite dall'Ente.

5 Prerogative dell'OdV

I compiti assegnati all'OdV richiedono che lo stesso sia dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e che operi secondo i criteri di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. Da tale caratterizzazione discendono le seguenti prerogative, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle linee guida di categoria:

1. le scelte dell'Organismo di vigilanza sono insindacabili da qualunque altro organo o addetto della scuola e delle strutture recettive;
2. i componenti dell'OdV devono essere persone di assoluta affidabilità, in ragione delle capacità personali loro riconosciute;
3. l'OdV appartiene alla struttura dell'Ente, dati la sua specificità e il cumulo dei compiti attribuitigli, in posizione orizzontale rispetto all'alta direzione e come tale dev'essere rappresentato in tutti i mansionari ed organigrammi e presentato al personale;
4. l'OdV ha facoltà di richiedere all'organo dirigente risorse aggiuntive, qualora dall'attività di vigilanza risulti la necessità di acquisirle (ad esempio una verifica straordinaria da affidare a un esperto esterno);
5. i componenti dell'OdV possono essere esterni o interni, ma in tal caso non devono svolgere attività di verifica sull'operato proprio o dei propri sottoposti e comunque fermo restando che eventuali componenti interni devono essere in minoranza all'interno dell'OdV; se l'OdV è monocratico il componente dev'essere un professionista esterno all'Ente con specifiche competenze in ambito giuridico;
6. l'OdV adotta il proprio Regolamento e le successive revisioni;
7. ciascun componente rimane in carica per la durata stabilita in sede di nomina e può essere revocato solo per giusta causa;
8. l'OdV nomina tra i componenti esterni il proprio Presidente, con il compito di presiedere le riunioni, rappresentare l'OdV sia all'esterno che all'interno dell'Ente, nominare eventuali supplenti dell'OdV e svolgere le ulteriori funzioni, anche formali e documentali, definite nel Regolamento;

9. l'Ente mette a disposizione dell'OdV tutti gli strumenti e le risorse necessari per garantire l'effettività dei compiti propri dell'OdV;
10. l'OdV, su richiesta del Presidente, si può avvalere del personale amministrativo e di segreteria dell'Ente;
11. l'OdV svolge le proprie attività (riunioni, accessi sul posto, audit documentali, corsi di formazione...) con la periodicità indicata nel Regolamento;
12. l'OdV svolge attività ispettiva applicando come linea guida per gli audit la Norma ISO 19011;
13. dell'OdV devono far parte almeno un professionista esterno con preparazione giuridica ed un professionista con preparazione in ambito amministrativo e societario;
14. le singole attività dell'OdV (audit, esame di documenti, formazione del personale) possono essere affidate a persone che non sono componenti dell'OdV, se ritenuto opportuno dallo stesso OdV.

6 Flussi informativi verso l'OdV

L'OdV dev'essere informato in merito a tutti gli accadimenti che possano essere significativi rispetto alla funzione di prevenzione dai reati presupposto.

In particolare, l'OdV nella sua composizione collegiale dev'essere immediatamente informato in merito a:

- avvio di un'azione giudiziaria penale, civile o amministrativa nei confronti dell'Ente o di suoi addetti;
- svolgimento di indagini penali da parte dell'autorità giudiziaria;
- segnalazioni o denunce da parte di utenti o familiari per comportamenti non corretti da parte del personale dell'Ente;
- vertenze di lavoro avviate da dipendenti o collaboratori nei confronti dell'Ente;
- infortuni sul lavoro a danno di lavoratori o utenti;
- casi gravi di bullismo, confidenze o sospetti di abusi sessuali o non sessuali subiti dagli alunni delle scuole anche nel contesto extrascolastico, per i quali si debba valutare l'obbligo o l'opportunità di denunce o segnalazioni all'autorità di pubblica sicurezza.

7 Segnalazioni anonime o confidenziali verso l'OdV secondo la legge sul whistleblowing

L'ente ha adottato una procedura per consentire le segnalazioni di illeciti o irregolarità (whistleblowing) in conformità al D. Lgs. 24/2023, a sua volta emesso dal legislatore nazionale in applicazione della direttiva europea del 2019 sul whistleblowing.

La procedura in oggetto costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo.

Al di fuori del whistleblowing l'OdV può essere contattato da qualunque addetto dell'Ente con le modalità che saranno comunicate a tutto il personale.

8 Ricognizione delle attività svolte dall'Ente

Si riporta a seguire una panoramica in merito alle attività gestite dalla Congregazione in Italia:

- N. Comunità: 9
- Attività sensibili (Opere): tre Istituti scolastici, tre Case per Ferie, un Centro di Spiritualità
- Numero di dipendenti: 270 ca.
- Servizi esternalizzati: pulizie, cucina, portierato e manutenzione, infermeria suore, commercialista, sicurezza, consulenze occasionali

RAPPRESENTANTE LEGALE

Maria Pia Rolando
MARIA PIA ROLANDO

CONGREGAZIONE

Suore Orsoline di S. Carlo a S. Ambrogio
20123 MILANO - Via Lanzzone, 53

Premessa metodologica

Il presente Codice Etico si rivolge a tutte le persone che operano per conto della Congregazione, sia in ruoli apicali che non apicali, all'interno delle scuole paritarie e delle opere di carattere ricettivo. Esso nasce con l'obiettivo di promuovere una cultura condivisa di rispetto, responsabilità e integrità, in linea con la missione educativa e pastorale della Congregazione, tenendo conto anche delle aree di rischio previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il Codice non sostituisce i regolamenti interni o i contratti, ma rappresenta il fondamento etico delle attività della Congregazione, ispirando comportamenti coerenti con i valori cristiani e con la legalità. Viene diffuso in modo capillare, reso accessibile a tutti e integrato nelle attività formative curate anche dall'Organismo di Vigilanza, il quale ne controlla il rispetto.

Il Codice pertanto è un valido strumento per diffondere e far vivere nel tempo attuale lo spirito che S. Angela Merici, Fondatrice della Congregazione, ha lasciato in dono e che invita a uno stile caratterizzato dalla pazienza, obbedienza, umiltà, piacevolezza, lieta semplicità, rispetto della persona e stima per la sua dignità di figlia di Dio.

Questo stile informa i principi etici fondamentali sui quali poggia questo Codice e sulle successive disposizioni specifiche coerenti con gli stessi:

Principi etici fondamentali

1. **Umanità:** Trattare ogni persona con dignità, rispetto, cortesia e attenzione, promuovendo un ambiente inclusivo e accogliente. Dimostrare empatia verso chi soffre o si trova in difficoltà, offrendo ascolto e aiuto concreto.
2. **Autenticità:** Essere sé stessi, evitando atteggiamenti ipocriti o falsi, e costruire relazioni basate sulla fiducia.
3. **Responsabilità:** Assumere le conseguenze delle proprie azioni, adempiere con serietà ai compiti affidati e contribuire attivamente alla missione comune.
4. **Concordia:** collaborare in armonia per la realizzazione delle finalità dell'Ente.
5. **Generosità:** Mettere tempo e risorse a disposizione degli altri, senza secondi fini, promuovendo uno spirito di servizio.
6. **Umiltà:** Riconoscere i propri limiti, essere aperti all'ascolto e all'apprendimento, accettare critiche costruttive.
7. **Gratitudine:** Riconoscere il valore del contributo altrui, esprimere apprezzamento e dire grazie con sincerità.
8. **Tolleranza:** Accettare e valorizzare le differenze, senza giudicare, promuovendo dialogo e convivenza pacifica.
9. **Inclusione:** Accogliere ogni persona, valorizzando le differenze nel rispetto dell'identità cattolica delle opere.
10. **Lealtà:** Agire con fedeltà verso la Congregazione, rispettando il segreto professionale e contribuendo al bene comune.
11. **Coraggio:** Difendere i valori etici anche in situazioni difficili, denunciare illeciti o comportamenti contrari alla missione.
12. **Resilienza:** Reagire positivamente alle difficoltà, senza scoraggiarsi, mantenendo speranza e determinazione.

13. **Integrità:** Agire con onestà e coerenza, rispettando la verità, le leggi e gli impegni assunti, evitando ogni forma di abuso, frode o comportamento scorretto.
14. **Equità:** Garantire pari opportunità e trattamenti imparziali, senza favoritismi o discriminazioni.
15. **Trasparenza:** Operare in modo chiaro e tracciabile, comunicando in modo aperto e corretto con colleghi, utenti e famiglie.
16. **Onestà:** Dire la verità, evitare l'inganno, rispettare la proprietà altrui, la veridicità della documentazione e la correttezza contabile.
17. **Giustizia:** Promuovere l'equilibrio tra diritti e doveri, assicurando trattamenti giusti per tutti, in particolare per i più deboli.
18. **Diligenza:** Lavorare con cura, precisione e puntualità, evitando trascuratezze o comportamenti superficiali.
19. **Innovazione:** Ricercare soluzioni nuove e migliorative, disponibili al cambiamento per rispondere meglio alle esigenze educative e sociali.
20. **Sostenibilità:** Agire nel rispetto dell'ambiente, del futuro delle nuove generazioni e del benessere collettivo.

Disposizioni specifiche

1 Rapporti con pubblici funzionari

- Mantenere sempre un comportamento onesto e trasparente nel corso di ogni interazione con pubblici ufficiali.
- Evitare qualsiasi forma di condotta che possa essere interpretata come corruzione o tentativo di influenzare impropriamente le decisioni.
- Non offrire, promettere, dare o accettare qualsiasi tipo di vantaggio, regalo, o compensazione che possa influenzare l'operato di un pubblico ufficiale.
- Non accettare o offrire regali, favoreggiamenti, o ospitalità che superino un modesto valore simbolico.
- Tutti i regali o le ospitalità di valore superiore devono essere preventivamente approvati da un superiore gerarchico
- Segnalare immediatamente qualsiasi offerta di corruzione ricevuta da pubblici ufficiali o tentativo di corruzione da parte di qualsiasi membro del personale.

2 Partecipazione ad attività finanziate con denaro pubblico

- Agire sempre in conformità con le leggi nazionali e regionali che regolano l'uso dei fondi pubblici.
- Sottoporre ogni progetto che prevede l'uso di fondi pubblici all'approvazione dell'organo amministrativo preposto.
- Seguire procedure rigorose per la gestione e la rendicontazione dei fondi pubblici, mantenendo una contabilità chiara e dettagliata.
- Garantire la massima trasparenza nella gestione dei fondi, fornendo regolari aggiornamenti sullo stato delle attività e sulla spesa dei fondi.
- Preparare relazioni periodiche e finali che documentino l'utilizzo dei fondi e i risultati raggiunti.

3 Comportamenti da osservare durante le ispezioni della Pubblica Amministrazione

- Accogliere i funzionari pubblici con cortesia e rispetto.
- Cooperare pienamente con i pubblici funzionari durante le ispezioni.
- Mantenere un comportamento professionale ed etico in ogni momento.
- Essere preparati per l'ispezione mantenendo documentazione e registri sempre aggiornati e facilmente accessibili.
- Fornire informazioni accurate e complete richieste dai funzionari.
- Non occultare, distruggere o modificare alcun documento o informazione rilevante prima o durante l'ispezione.
- Rispondere in modo chiaro e preciso alle domande, evitando di fornire informazioni fuorvianti o inesatte.
- Facilitare l'accesso a tutte le aree, documenti e risorse che i funzionari ritengono necessarie per l'ispezione.
- Segnalare immediatamente ai propri superiori eventuali irregolarità o problemi che emergono emersi durante l'ispezione.
- Non interferire con il processo di ispezione o con le decisioni dei funzionari.
- Garantire che tutte le informazioni sensibili o confidenziali siano gestite con cura durante l'ispezione, rispettando le leggi sulla privacy e sulla protezione dei dati.
- Archiviare tutti i documenti e le comunicazioni relative all'ispezione per eventuali consultazioni future o per necessità legali.
- Attuare le raccomandazioni o correggere le non conformità identificate durante l'ispezione secondo i tempi stabiliti.

4 Tutela della sicurezza dei lavoratori da parte delle figure apicali

- Promuovere una cultura della sicurezza basata sulla prevenzione dei rischi e sulla protezione della salute dei lavoratori.
- Assicurarsi che tutti i lavoratori siano consapevoli delle proprie responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro.
- Fornire una formazione adeguata e regolare su tutti gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro, specifica per le mansioni svolte.
- Distribuire materiale informativo aggiornato sulle pratiche di sicurezza e sui rischi specifici associati all'ambiente di lavoro.
- Prevedere l'uso delle attrezzature di protezione individuale (DPI) necessarie e fornire tali attrezzature a tutti i lavoratori.
- Mantenere tutte le attrezzature di lavoro e di sicurezza in buone condizioni operative e sottoporle a regolare manutenzione e verifica.
- Incoraggiare i lavoratori a segnalare immediatamente qualsiasi condizione insicura, incidente o quasi incidente.
- Adottare procedure dettagliate per la gestione degli incidenti, inclusi i primi soccorsi e l'evacuazione d'emergenza.
- Formare adeguatamente il personale incaricato di gestire le emergenze e assicurarsi che ci siano persone qualificate in primo soccorso disponibili durante le ore di lavoro.
- Fornire esami medici periodici per monitorare gli effetti della esposizione a rischi specifici sul lavoro.

- Assicurare che tutti i lavoratori abbiano accesso a supporto medico e psicologico se necessario.
- Assicurare che gli ambienti di lavoro siano mantenuti puliti e ordinati per prevenire incidenti.
- Effettuare regolari ispezioni e manutenzioni degli edifici e delle attrezzature scolastiche.
- Promuovere un dialogo costante tra direzione e lavoratori per migliorare continuamente le condizioni di sicurezza.

5 Comportamenti in materia di sicurezza sul lavoro da parte dei lavoratori

- Ogni lavoratore è responsabile per la propria sicurezza e quella dei colleghi.
- È essenziale rispettare tutte le norme di sicurezza, le procedure operative standard e le istruzioni di sicurezza specifiche.
- Utilizzare correttamente i dispositivi di protezione individuale forniti e mantenere l'integrità di tali dispositivi segnalando eventuali danni o malfunzionamenti.
- Prevenire gli incidenti attraverso la costante attenzione alle condizioni di lavoro e l'immediata segnalazione di situazioni pericolose o di malfunzionamenti delle attrezzature.
- Proporre miglioramenti alle procedure di sicurezza per aumentare l'efficacia delle misure preventive.
- Partecipare attivamente e regolarmente a sessioni di formazione sulla sicurezza. L'apprendimento continuo è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro sicuro.
- Condividere le conoscenze acquisite con i colleghi, soprattutto con i nuovi assunti, per assicurare che tutti siano informati e preparati.
- Adempiere a tutte le leggi locali e nazionali riguardanti la sicurezza sul lavoro.
- Evitare qualsiasi comportamento che possa compromettere la sicurezza, come l'omissione di informazioni sui rischi o l'alterazione di rapporti di incidenti.
- Affrontare con onestà e trasparenza le indagini sugli incidenti, contribuendo a un'accurata identificazione delle cause e alla prevenzione di futuri incidenti.
- Lavorare in squadra per migliorare continuamente le condizioni di sicurezza. La sicurezza sul lavoro è una responsabilità condivisa.
- Supportare i colleghi nel rispetto delle norme di sicurezza e intervenire in modo costruttivo se si osservano comportamenti non sicuri.
- Mantenere l'ordine e la pulizia nei propri spazi di lavoro, riconoscendo che un ambiente ordinato è un ambiente più sicuro.
- Utilizzare e conservare le risorse aziendali con cura, evitando sprechi e danneggiamenti.

6 Comportamenti per il personale apicale diretti ad evitare forme di mobbing e straining sul luogo di lavoro

- Illustrare al personale chiaramente cosa si intende per mobbing (comportamenti ostili ripetuti nel tempo) e straining (sovraffaticamento psicofisico dovuto a eccessive pressioni lavorative).
- Educare tutto il personale su questi concetti, rendendo chiaro che tali comportamenti non saranno tollerati.
- Prevedere attività di formazione obbligatorie per tutti i dipendenti e i dirigenti su come riconoscere, prevenire e reagire a situazioni di mobbing e straining.

- Stabilire canali di segnalazione sicuri e confidenziali per i lavoratori che si sentono vittime o testimoni di mobbing o straining attraverso la procedura per il whistleblowing.
- Garantire che tutte le segnalazioni vengano trattate con serietà, tempestività e riservatezza.
- Investigare prontamente ogni segnalazione ricevuta, utilizzando procedure chiare e trasparenti.
- Fornire supporto adeguato alle vittime di mobbing e straining.
- Garantire che le vittime non subiscano ulteriori danni o discriminazioni a seguito della loro segnalazione.
- Adottare misure correttive per eliminare le condizioni che hanno permesso o facilitato il mobbing o lo straining.
- Applicare sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di chi si renda responsabile di tali comportamenti, proporzionate alla gravità degli atti.
- Monitorare regolarmente l'ambiente di lavoro e condurre sondaggi anche anonimi per valutare la presenza di comportamenti di mobbing e straining.
- Assicurare un impegno costante da parte della direzione nell'eliminare il mobbing e lo straining, promuovendo una cultura aziendale di rispetto e supporto reciproco.
- Coinvolgere attivamente tutte le figure apicali nel promuovere e applicare queste politiche.

7 Comportamenti diretti ad evitare lo sfruttamento nei luoghi di lavoro

- Assicurare che tutti i lavoratori siano trattati con dignità e rispetto.
- Garantire equità salariale e condizioni di lavoro giuste, conformi alle leggi e ai contratti collettivi e individuali.
- Rispettare scrupolosamente le normative relative ai salari minimi, alle ore di lavoro, agli straordinari e ai giorni di riposo.
- Garantire che i lavoratori ricevano una remunerazione adeguata per le ore di straordinario e benefici come previsto dalla legge.
- Proibire categoricamente l'impiego di lavoro minorile e qualsiasi forma di lavoro forzato o coatto.
- Verificare l'età di tutti i nuovi assunti per assicurarsi che rispettino l'età minima legale per lavorare.
- Adottare procedure di assunzione chiare e trasparenti, fornendo informazioni dettagliate sulle condizioni di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Assicurarci che tutti i contratti di lavoro siano chiari, equi e comprensibili per i lavoratori, rispettando le normative vigenti.
- Mantenere un ambiente di lavoro che rispetti i più alti standard di sicurezza e salute, evitando condizioni pericolose o insalubri.
- Incoraggiare la comunicazione aperta e il dialogo tra lavoratori e direzione per discutere di preoccupazioni legate al lavoro e di potenziali miglioramenti.
- Condurre verifiche regolari e revisioni delle pratiche lavorative per assicurare il rispetto delle disposizioni contro lo sfruttamento.
- Agire rapidamente per correggere qualsiasi situazione che possa rappresentare una forma di sfruttamento lavorativo.

8 Comportamenti diretti a prevenire reati informatici

- Osservare rigorosamente le politiche aziendali sulla sicurezza delle informazioni, comprese la gestione delle password, l'accesso ai dati e l'uso dei dispositivi.
- Utilizzare password complesse e uniche per tutti i sistemi e i servizi aziendali, aggiornandole regolarmente.
- Utilizzare le risorse informatiche aziendali, inclusi computer, reti e dispositivi mobili, esclusivamente per scopi lavorativi.
- Evitare l'uso di software non autorizzato o il download di materiali da fonti non fidate che potrebbero contenere malware o altri strumenti pericolosi.
- Essere cauti nell'apertura di allegati e-mail o nel cliccare su link provenienti da mittenti sconosciuti o non verificati.
- Non condividere informazioni riservate attraverso canali di comunicazione non sicuri.
- Segnalare immediatamente al responsabile della sicurezza informatica qualsiasi comportamento sospetto o violazione della sicurezza.
- Cooperare con le indagini aziendali in caso di incidenti di sicurezza.
- Assicurarci che tutti i sistemi informatici siano regolarmente aggiornati con le ultime patch di sicurezza.
- Sottoporre periodicamente a revisione le infrastrutture IT per garantire che siano sicure e protette da vulnerabilità note.
- Eseguire regolarmente backup dei dati critici per minimizzare la perdita di informazioni in caso di guasti hardware o attacchi informatici.
- Conservare i backup in una posizione sicura, preferibilmente in una location diversa da quella principale per garantire la loro integrità in caso di disastri naturali o altri incidenti.
- Mantenere la sicurezza della rete aziendale attraverso l'uso di firewall, sistemi di prevenzione delle intrusioni e altre tecnologie di sicurezza.

9 Comportamenti da osservare quando si trattano dati personali

- Trattare tutti i dati personali secondo i principi di liceità, correttezza e trasparenza.
- Limitare l'accesso ai dati personali ai soli soggetti autorizzati che necessitano di conoscere tali informazioni per motivi legittimi di lavoro o per disposizioni legali.
- Raccogliere dati personali solo per scopi specifici, espliciti e legittimi, e trattarli solo in modo compatibile con tali scopi.
- Assicurarci che i dati raccolti siano pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per cui sono trattati.
- Ottenere il consenso esplicito del soggetto interessato prima di raccogliere o utilizzare i dati personali, informandoli chiaramente dello scopo della raccolta.
- Consentire agli interessati di ritirare il loro consenso in qualsiasi momento.
- Garantire che dipendenti e utenti, e se minori, i loro genitori o tutori legali abbiano il diritto di accedere ai propri dati personali e di richiederne la correzione o l'aggiornamento se inaccurati o incompleti.
- Conservare i dati personali solo per il tempo necessario a realizzare gli scopi per cui sono stati raccolti o per il quale sono richiesti per conformarsi a obblighi legali.
- Adottare politiche chiare sulla durata della conservazione dei dati e sulle procedure di eliminazione sicura, quando non sono più necessari.
- Implementare misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati personali da perdite accidentali, distruzione o danni e da accessi o trattamenti non autorizzati.

- Fornire formazione regolare a tutto il personale che ha accesso ai dati personali, sottolineando l'importanza della protezione dei dati e informando sulle politiche e le procedure pertinenti.
- Sensibilizzare dipendenti e utenti rispetto alla ~~sulla~~ sicurezza dei loro dati personali e alle pratiche migliori per proteggerli.
- Stabilire procedure per gestire eventuali violazioni dei dati personali, inclusa la notifica tempestiva agli interessati e alle autorità di regolamentazione, come previsto dalla legge.

10 Gestione degli adempimenti contabili e amministrativi

- Adottare e mantenere pratiche amministrative e contabili in linea con i principi di correttezza, trasparenza e prudenza.
- Assicurarsi che tutte le transazioni siano documentate accuratamente e riflettano fedelmente le operazioni effettuate.
- Mantenere registri contabili precisi e aggiornati, inclusi libri giornale, registri inventariali, e bilanci.
- Conservare tutta la documentazione di supporto necessaria per verificare le transazioni registrate nei libri contabili.
- Rispettare tutte le scadenze fiscali, comprese quelle per la presentazione di dichiarazioni dei redditi, pagamenti IVA, e contributi previdenziali e assicurativi.
- Collaborare con i consulenti fiscali esterni per assicurare la conformità alle normative fiscali sempre aggiornate.
- Assicurarsi che tutte le transazioni superiori alle eventuali soglie stabilite dall'Ente siano autorizzate agli appropriati livelli di responsabilità.
- Sottoporre l'organizzazione a verifiche interne per assicurare il rispetto delle procedure amministrative e contabili.
- Offrire formazione continua al personale amministrativo e contabile riguardo le normative vigenti e le migliori pratiche nel settore della gestione finanziaria e amministrativa.
- Aggiornare periodicamente il personale su eventuali cambiamenti nelle leggi fiscali e regolamentari che potrebbero influenzare l'organizzazione.
- Proteggere la riservatezza dei dati finanziari e amministrativi, implementando misure di sicurezza IT adeguate e limitando l'accesso ai soli dipendenti autorizzati.
- Gestire con attenzione la documentazione sensibile, sia in formato cartaceo che elettronico, per prevenire perdite, furti o danneggiamenti.
- Assumere la piena responsabilità per l'accuratezza e la legalità di tutte le transazioni amministrative e contabili.

11 Comportamenti a tutela della normativa sul diritto d'autore

- Utilizzare solo materiali per cui si possiede una licenza adeguata o che rientrano nel dominio pubblico per scopi didattici.
- Evitare la duplicazione non autorizzata di testi, articoli, musica, video e qualsiasi altro materiale protetto da diritti d'autore.
- Citare correttamente tutte le fonti utilizzate nei materiali didattici, compresi libri, articoli, video, musica e software.

- Verificare che ogni contenuto online utilizzato in classe sia accompagnato dalla necessaria autorizzazione per l'uso educativo.
- Favorire l'utilizzo di risorse educative aperte che sono legalmente disponibili per scopi didattici senza infrangere i diritti d'autore.
- Non distribuire materiale protetto da copyright ai colleghi o agli studenti senza le adeguate autorizzazioni.
- Utilizzare piattaforme approvate dall'ente per la condivisione di materiali didattici che rispettino le leggi sui diritti d'autore.
- Installare e utilizzare software solo se legalmente acquisito attraverso canali autorizzati, rispettando tutte le condizioni di licenza.
- Non utilizzare o distribuire software piratato o non autorizzato in ambiente scolastico.
- Partecipare a sessioni di formazione organizzate dall'ente per rimanere aggiornati sulle leggi sui diritti d'autore e sulle migliori pratiche per il loro rispetto.
- Rimuovere i materiali obsoleti o non autorizzati dalle risorse didattiche.

12 Comportamenti da osservare nelle attività lavorative da remoto

- Mantenere un atteggiamento e un aspetto professionali durante tutte le interazioni di lavoro, anche in videoconferenze.
- Assicurarci che l'ambiente di lavoro a casa sia ordinato e privo di distrazioni durante le ore lavorative.
- Rispettare gli orari di lavoro concordati con il datore di lavoro e garantire disponibilità e reattività durante queste ore.
- Utilizzare le risorse aziendali, come computer, software e dati, esclusivamente per scopi lavorativi.
- Proteggere le informazioni aziendali da accessi non autorizzati, utilizzando VPN e altre misure di sicurezza consigliate dal datore di lavoro.
- Mantenere la riservatezza delle informazioni aziendali, clienti e colleghi, evitando di condividere dati sensibili in ambienti non protetti.
- Riferire con onestà le ore di lavoro e le attività svolte, evitando di falsare il proprio rendimento.
- Mantenere un comportamento rispettoso e costruttivo in tutte le interazioni con i colleghi, anche in ambiente virtuale.
- Evitare comportamenti che potrebbero essere interpretati come invasivi o inappropriati, come invio di messaggi in orari non lavorativi senza accordi pregressi.
- Informare gli altri partecipanti alle riunioni da remoto della presenza, nel luogo da cui ci si collega, della presenza di altre persone che potrebbero ascoltare i contenuti della riunione.

13 Criteri da seguire nella gestione dei profili social personali

- Assicurarci che i contenuti pubblicati non siano in aperto contrasto con i valori morali ed etici promossi dall'Ente, sia per chi opera nel settore formativo che per chi opera in altri settori.
- Evitare la diffusione di messaggi che promuovano intolleranza o discriminazione.
- Mantenere un tono rispettoso e professionale in tutte le comunicazioni pubbliche. Anche nei dibattiti online, evitare toni aggressivi o non rispettosi.

- Non condividere informazioni riservate relative all'Ente, ai colleghi di lavoro ed agli utenti, comprese immagini o dettagli personali senza consenso esplicito.
- Considerare la creazione di profili social separati per uso professionale e personale, se necessario, per mantenere una chiara distinzione tra le due sfere.
- Attenersi alle direttive fornite dall'Ente prima di accettare richieste di amicizia o interagire sui social media con studenti e genitori o con gli utenti degli altri settori.
- Riflettere sull'impatto potenziale dei propri post, considerando come potrebbero essere percepiti da colleghi, studenti e genitori o altre tipologie di utenti.
- Non utilizzare i social media per criticare o denigrare l'Ente, colleghi, studenti, famiglie o altre tipologie di utenti.
- Essere cauti nell'esprimere opinioni personali su argomenti politici o sociali controversi che potrebbero essere visti come in conflitto con la missione dell'Ente.
- Utilizzare le impostazioni di privacy per controllare chi può vedere i propri post e informazioni personali.
- Assumersi la piena responsabilità delle attività online, essendo consapevoli che il comportamento sui social media è pubblico e può avere ripercussioni sulla propria carriera e sull'immagine e la reputazione dell'Ente.

14 Criteri etici da seguire nella comunicazione con l'utenza

- Mantenere sempre un tono rispettoso e cortese, indipendentemente dal mezzo di comunicazione utilizzato (e-mail, telefono, comunicazioni faccia a faccia).
- Ascoltare attivamente, dando spazio alle opinioni e alle preoccupazioni di alunni, genitori, e altro tipo di utenti, rispondendo in modo considerato.
- Fornire informazioni chiare, accurate e complete per evitare malintesi o confusioni.
- Essere coerenti nelle comunicazioni, evitando messaggi contraddittori che potrebbero generare incertezza.
- Discutere questioni sensibili in un contesto privato e sicuro, mai davanti ad altri alunni o genitori non coinvolti e altro tipo di utenti.
- Evitare familiarità eccessiva o comportamenti informali che potrebbero essere interpretati in modo inappropriato.
- Mantenere una netta distinzione tra la vita professionale e quella personale, soprattutto nei rapporti con gli studenti e i loro familiari.
- Assicurarsi che la comunicazione sia libera da qualsiasi forma di discriminazione, inclusi commenti o atteggiamenti basati su età, sesso, orientamento sessuale, nazionalità, religione o disabilità.
- Promuovere l'equità e l'inclusione, assicurando che gli utenti siano trattati con uguale rispetto e considerazione.
- Utilizzare un linguaggio che sostenga e incoraggi gli alunni, contribuendo a costruire la loro autostima e motivazione.
- Essere un modello positivo, promuovendo comportamenti costruttivi e un atteggiamento di apertura verso l'apprendimento e la risoluzione dei problemi.

15 Criteri per una vigilanza corretta e diligente sugli alunni

- Assicurarsi che ci sia sempre una supervisione adeguata durante tutte le attività didattiche, sia in classe che nelle aree comuni, durante le pause, e durante l'entrata e l'uscita dalla scuola.
- Essere fisicamente presenti e mentalmente attenti, pronti a intervenire in caso di necessità.
- Conoscere e comprendere a fondo tutte le politiche e le procedure di sicurezza della scuola, inclusi i piani di evacuazione, le procedure di emergenza e le linee guida per la gestione di situazioni particolari.
- Prestare attenzione ai segnali di disagio o cambiamenti nel comportamento che potrebbero indicare problemi più gravi.
- Trattare tutti gli alunni in modo equo e imparziale, assicurando che nessun allievo sia preferito, trascurato o discriminato.
- Gestire i conflitti in modo equo e professionale, cercando soluzioni costruttive che rispettino la dignità di tutti gli studenti coinvolti.
- Incoraggiare un ambiente di rispetto reciproco tra gli alunni, intervenendo in modo tempestivo e appropriato in caso di comportamenti scorretti.
- Applicare le regole in modo coerente e chiaro, spiegando agli studenti le ragioni dietro le direttive e le conseguenze del non rispetto.
- Essere vigilianti per prevenire qualsiasi forma di bullismo, violenza, abuso o molestia tra gli alunni.
- Seguire le procedure di segnalazione in caso di sospetti o evidenza di casi di abuso o bullismo.
- Mantenere linee di comunicazione aperte con i colleghi e la direzione scolastica per segnalare e discutere questioni relative alla vigilanza e alla sicurezza degli studenti.
- Informare i genitori in modo tempestivo e appropriato di eventuali questioni che influenzano la sicurezza o il benessere dei loro figli.
- Rispettare la privacy degli alunni evitando la divulgazione di informazioni personali senza il consenso appropriato, tranne in casi in cui la divulgazione è necessaria per la sicurezza dello studente o richiesta per legge.
- Quando si è preposti alla vigilanza non distogliere mai l'attenzione verso gli alunni, evitando di distrarsi in attività che potrebbero ridurre l'attenzione, come ad esempio l'uso dello smartphone o conversare con i colleghi in modo tale da ridurre l'attenzione nella vigilanza.

16 Comportamenti da parte del personale apicale per il contrasto alla discriminazione di genere

- Assicurare pari opportunità di assunzione, avanzamento, formazione e sviluppo professionale per tutti i lavoratori, senza discriminazioni basate sul genere.
- Valutare le prestazioni e le competenze in modo obiettivo, basandosi su criteri chiari e trasparenti che non siano influenzati da pregiudizi di genere.
- Adottare politiche di remunerazione equa per garantire che lavoratrici e lavoratori ricevano una retribuzione equa per lavoro di pari valore.
- Creare un ambiente di lavoro in cui sia promosso il rispetto reciproco e in cui sia inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione o molestia di genere.
- Formare i lavoratori sulle politiche dell'Ente e sulle disposizioni del presente Codice relative al rispetto sul posto di lavoro.
- Fornire o facilitare l'accesso a servizi di cura dei bambini, aiutando tutti i genitori a bilanciare le responsabilità lavorative e familiari.

- Adottare una politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, assicurando che ci siano canali chiari e confidenziali per la segnalazione di tali comportamenti.
- Investigare prontamente su tutte le segnalazioni di molestie, e adottare azioni disciplinari appropriate contro chiunque si renda colpevole di tali atti.
- Promuovere una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli di leadership e nelle posizioni decisionali, per mostrare un impegno verso la parità di genere a tutti i livelli organizzativi.
- Comunicare apertamente l'impegno dell'organizzazione nel contrastare la discriminazione di genere e promuovere l'uguaglianza.

17 Comportamenti da parte del personale dipendente per il contrasto alla discriminazione di genere

- Trattare tutti i colleghi con rispetto e professionalità, indipendentemente dal loro genere.
- Evitare commenti, battute o comportamenti che possano essere interpretati come sessisti o discriminatori.
- Promuovere una comunicazione aperta e inclusiva, evitando stereotipi di genere nel linguaggio e nelle interazioni.
- Segnalare eventuali violazioni di queste politiche ai responsabili o tramite i canali appropriati.
- Sostenere i colleghi che sono vittime di discriminazione o molestie di genere, fornendo supporto e incoraggiamento.
- Adottare una posizione ferma contro le molestie sessuali e qualsiasi forma di discriminazione di genere.
- Essere un modello di comportamento positivo, dimostrando impegno nella promozione della parità di genere.
- Correggere i comportamenti non appropriati quando osservati, sia intervenendo direttamente (se appropriato) sia segnalandoli ai superiori gerarchici.

18 Criteri di comportamento nei rapporti con colleghi e utenti disabili

- Trattare ogni persona con rispetto e dignità, indipendentemente dalla sua disabilità.
- Evitare comportamenti paternalistici o infantilizzanti, riconoscendo l'autonomia e la capacità di decisione.
- Comunicare in modo chiaro e diretto con la persona disabile, adattando la comunicazione alle sue esigenze specifiche.
- Acquisire una buona conoscenza delle varie tipologie di disabilità e delle migliori pratiche per interagire con persone disabili.
- Assicurarsi che gli spazi, i servizi e le attrezzature siano accessibili alle persone disabili.
- Effettuare gli accomodamenti necessari per facilitare l'accesso e l'uso dei servizi da parte delle persone disabili, conformemente alla legge.
- Mostrare sensibilità verso le questioni culturali e personali che possono influenzare la percezione e l'esperienza della disabilità.
- Evitare stereotipi e pregiudizi, trattando ogni individuo come unico.

- Offrire assistenza in modo proattivo, ma sempre chiedere prima se la persona desidera aiuto, e in che modo preferisce riceverlo.
- Mantenere la massima riservatezza riguardo alle informazioni personali e alla condizione di disabilità, condividendo queste informazioni solo quando strettamente necessario e appropriato.
- Trattare tutte le informazioni personali con il massimo rispetto e protezione.
- Riconoscere e valorizzare la diversità individuale, comprendendo che ogni persona con disabilità ha esigenze, preferenze e aspettative diverse.
- Evitare di generalizzare le esigenze delle persone disabili trattando ogni situazione caso per caso.

19 Disposizioni relative alla tutela dei minori e dei giovani adulti dagli abusi

- La punizione fisica degli alunni non è ammissibile in nessuna circostanza, comprese spinte, stratonamenti, pizzicotti, scuotimenti o altre manifestazioni fisiche non strettamente necessarie per l'esercizio delle funzioni di docenza o di assistenza.
- L'abuso verbale nei confronti degli alunni o il racconto di barzellette o storie di natura sessuale, in presenza di minori e giovani adulti, non può mai essere accettabile. Nel caso sia necessario fare una conversazione su temi di sessualità con un allievo, si deve avere una grande attenzione e delicatezza e comunque avvisare preliminarmente la Direzione.
- Non ci si deve appartare con un allievo, al di fuori degli ambienti nei quali si svolge normalmente l'attività formativa negli orari previsti. Quando si deve parlare in privato con un allievo, è doveroso che questo avvenga in un luogo a ciò predisposto, che non dia nessun motivo di sospetto.
- Per quanto riguarda i viaggi con alunni si deve osservare molta prudenza. Nessun membro del personale dovrebbe intraprendere un viaggio su un mezzo di trasporto personale, da solo con un allievo. In caso di emergenza, dove sia necessario effettuare un tragitto con un allievo minorenne, si deve informare il genitore o il tutore del minore non appena questo sia possibile.
- Tutti gli alunni, oltre l'orario scolastico, per rimanere nell'Istituto devono essere autorizzati.
- Non si deve passare un tempo troppo prolungato e, in ogni caso sproporzionato in rapporto alle esigenze concrete, con qualsiasi allievo o gruppo particolare di alunni.
- In nessun caso un componente del personale è autorizzato a fornire alcool, tabacco o droghe agli alunni o accettarne l'offerta da parte di costoro, il che sarà considerato grave illecito disciplinare.
- Il personale non deve coinvolgersi in nessun contatto fisico inadeguato con gli alunni; ciò non dovrebbe impedire un opportuno contatto nelle situazioni in cui sia necessario far sentire sicurezza e benessere ad un allievo.
- Non si deve scattare alcuna foto o ripresa video relativa all'utenza scolastica senza l'autorizzazione della Direzione, che avrà verificato il relativo consenso dei genitori, a maggior ragione negli ambienti più a rischio, come spogliatoi e bagni.
- Nessun addetto dell'Ente è autorizzato ad adottare interventi disciplinari sugli alunni fuori dei casi previsti dal Regolamento d'Istituto.
- Non sono tollerati abusi verbali verso gli alunni, come urla, insulti, parole offensive o minacciose, parolacce, volgarità, allusioni sessuali o espressioni maleducate o scurrili.

20 Criteri per le segnalazioni alla pubblica autorità di fatti relativi agli alunni

- I docenti delle scuole paritarie gestite dalla Congregazione rivestono il ruolo di incaricati di pubblico servizio e pertanto sono legati da un dovere costituzionale di collaborazione con tutte le amministrazioni interessate, a partire da forze dell'ordine, autorità giudiziaria, servizi sociali e amministrazione regionale (art. 113 Cost. principio di legalità e art. 97 Cost. principio di buona amministrazione).
- In particolare, gli incaricati di pubblico servizio hanno l'obbligo (artt. 362 e 358 c.p.), in presenza di un sospetto sufficientemente fondato rispetto alla commissione di reati procedibili d'ufficio di denunciare la notizia di reato all'Autorità giudiziaria, pena la configurabilità del reato di omessa denuncia di reato (artt. 361 c.p.) o, nei casi più gravi, di concorso o favoreggiamento.
- Diverse sono le modalità di denuncia: poiché al legale rappresentante o soggetto delegato spetta la rappresentanza esterna dell'Ente, i docenti assolvono l'obbligo in questione "riferendo" ai superiori gerarchici la "notizia di reato" di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.
- Il legale rappresentante (o soggetto delegato) di concerto con tutto il personale, che abbia eventualmente raccolto la segnalazione o che abbia avuto diretta osservazione e percezione del fatto costituente reato, deve informare l'Organismo di Vigilanza costituito secondo il D. Lgs. 231/01 e denunciare la notizia di reato trasmettendo le informazioni di cui è in possesso direttamente alla Procura della Repubblica competente o ad organi di Polizia Giudiziaria del territorio (Polizia di Stato, Carabinieri). La segnalazione può, a seconda dei casi e dell'indicazione dell'OdV, essere presentata ad amministrazioni diverse, che sono tenute a loro volta alla denuncia. Ciò vale sia nel caso in cui il minore sia vittima che autore del reato.
- È da evitare che la denuncia o segnalazione sia preceduta da atti di accertamento o d'indagine, compresi i colloqui, i quali potrebbero comportare un "inquinamento delle prove", poiché l'acquisizione delle stesse e la valutazione dell'attendibilità delle fonti di informazione così come l'accertamento dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, nel caso di reati colposi) sono di competenza esclusiva dell'Autorità giudiziaria. La conoscenza deve riguardare fatti, condotte, comportamenti (anche se riferiti da altri e non conosciuti per diretta percezione) integranti, sul piano astratto, gli elementi oggettivi del reato.
- Il "sospetto sufficientemente fondato" dal quale sorge l'obbligo di denuncia si forma in base una serie di fattori tra cui:
 - Informazioni raccolte nell'esercizio delle proprie funzioni (colloqui con gli alunni o con i genitori o altri parenti, confidenze fatte spontaneamente dal minore, disegni ed elaboratori dell'allievo, ecc.).
 - Notizie allarmanti sull'allievo o sulla famiglia raccolte durante l'esercizio delle proprie funzioni.
 - Presenza di indicatori fisici o psicologico - comportamentali (questi ultimi se accompagnati da racconti o confidenze raccolte dal minore o dai genitori o altri parenti) di maltrattamento o abuso notati o rilevati nell'esercizio delle proprie funzioni.
- In letteratura si segnala la distinzione tra Segnalazione di Urgenza (situazioni di "urgenza oggettiva" in cui il minore necessita di una tutela immediata perché in caso contrario sarebbe in pericolo la sua incolumità psico- fisica) e segnalazione qualificata (il minore si trova in una situazione di sospetto abuso che richiede un approfondimento e la valutazione della necessità di tutela ma la situazione sostanzialmente non richiede di agire "nell'immediato" e ci si può prendere un tempo congruo di osservazione e di confronto).

- Il singolo docente assolve correttamente al proprio obbligo di denuncia segnalando senza ritardo al proprio superiore gerarchico la situazione rilevata, ovvero rappresentandola nelle sedi collegiali.
- Nell'effettuare una segnalazione occorre seguire le seguenti istruzioni:
 - dev'essere scritta e firmata dai professionisti che hanno osservato i segnali di preoccupazione insieme alla firma del responsabile dell'Ente;
 - deve riportare in modo oggettivo quanto osservato e ascoltato nel contesto formativo in relazione sia all'allievo che ai genitori o alla famiglia;
 - deve fornire riferimenti temporali e nominativi, quando possibile;
 - non deve contenere ipotesi o accuse di alcun tipo;
 - dev'essere inviata a chi di competenza (servizi sociali o polizia giudiziaria);
 - dev'essere preliminarmente sottoposta alla verifica dell'Organismo di Vigilanza (OdV).
- La legge non prevede un termine rigido e predeterminato (l'art. 331 c.p.p. prevede infatti che la denuncia vada presentata "senza ritardo"): tuttavia, è punito il ritardo ingiustificato, che vanifichi lo scopo di accertamento e repressione del reato che costituiscono la finalità della norma. Nei casi in questione, la tempestività sarà tanto maggiore, tenuto conto soprattutto dell'esposizione a rischio della vittima del reato.
- In caso di reati procedibili d'ufficio commessi in danno di minori da parte di adulti conviventi o legati da rapporti di parentela o affinità, è opportuno che la Direzione inoltri copia della denuncia alla Procura presso il Tribunale per i minorenni, competente a promuovere iniziative giurisdizionali di tutela in sede civile.
- La denuncia va fatta in forma scritta, anche nel caso in cui l'autore del reato non sia conosciuto, attenendosi strettamente ai fatti, riportando i dati in proprio possesso in maniera completa ed esauriente, ma senza effettuare valutazioni sull'attendibilità del fatto.
- In particolare, nel caso di segnalazione penale per sospetto abuso, maltrattamento o grave pregiudizio intrafamiliare non si deve convocare né avvisare la famiglia dell'avvenuta denuncia, potendo rientrare la segnalazione nel segreto istruttorio afferente alla fase delle indagini penali.
- La denuncia va effettuata quale che sia l'età dell'autore del reato (e quindi anche per i minori di anni 14): ogni valutazione circa il rilievo dell'imputabilità è rimessa esclusivamente all'Autorità giudiziaria. Va altresì considerato che il Tribunale dei Minorenni, a fronte della commissione di un fatto comunque integrante gli estremi di un reato, potrebbe valutare l'applicazione di misure amministrative extra-penali.
- Vanno invece segnalate al Servizio Sociale le "situazioni di pregiudizio", definite in letteratura come quelle in cui il minore è in stato di sofferenza, disagio, carenza legato al contesto familiare o extrafamiliare che può incidere negativamente sulle sue potenzialità di crescita. Si tratta di situazioni non sempre chiaramente distinte dal reato.
- In questi casi la Direzione scolastica ha il dovere di segnalare tale situazione al responsabile del Servizio Sociale comunale. In caso di dubbi la segnalazione ai servizi sociali va fatta contestualmente alla denuncia all'autorità giudiziaria.

21 Regole da seguire nelle comunicazioni con l'utenza

- Occorre tenere presente che la comunicazione, soprattutto attraverso gli strumenti digitali che attualmente i giovani sono abituati ad utilizzare diffusamente, è strumento potenzialmente molto pericoloso, giacché il contesto informale ed amichevole in cui tale comunicazione si sviluppa può facilmente mettere a repentaglio il ruolo istituzionale che l'educatore è chiamato a ricoprire.

- Si tenga poi conto che tutte le comunicazioni gestite attraverso la rete Internet o la rete telefonica presentano la caratteristica della tracciabilità, sicché tutto quanto viene espresso in tali forme può facilmente essere acquisito agli atti di un'indagine giudiziaria o anche solo di un'inchiesta mediatica, magari isolando dal contesto complessivo di una comunicazione singole parti di essa, idonee a gettare discredito nei confronti dell'istituzione scolastica e di suoi singoli addetti.
- Da tali premesse deriva come logica ed inevitabile conseguenza che il personale in servizio a vario titolo nell'Ente non è in alcun modo autorizzato a comunicare con gli alunni, neanche maggiorenni, tramite social network, WhatsApp, scambi di SMS e di posta elettronica, conversazioni telefoniche personali, se non dietro espressa autorizzazione del proprio superiore gerarchico (il quale ha la responsabilità anche di raccogliere, ove necessario, il consenso degli esercenti la responsabilità genitoriale sul minore).
- A tale divieto fanno eccezione gli strumenti e le modalità di comunicazione, promossi nell'ambito dell'offerta formativa e che la Direzione provvederà a regolamentare secondo specifiche direttive sul corretto uso di tali strumenti (es. posta elettronica istituzionale, telefono aziendale, registro elettronico, partecipazione a comunità sui social network consentite dall'Ente...).
- Costituisce altresì gravissimo illecito disciplinare divulgare all'esterno dell'Ente le informazioni personali (ed ancor più quelle sensibili) relative agli utenti ed alle loro famiglie, apprese dagli addetti dell'Ente nell'esercizio delle loro funzioni, anche rispetto al rischio rappresentato dal grave reato di violazione di segreto professionale e violazione delle norme europee (Regolamento UE 679 del 2016) sulla protezione dei dati personali.

22 Disposizione specifiche per i volontari

- Partecipare a tutte le sessioni di formazione e orientamento necessarie per comprendere pienamente la missione, le politiche e le procedure dell'Ente.
- Agire nel rispetto del presente Codice Etico.
- Mantenere un comportamento professionale ed etico in tutte le interazioni con altri volontari, dipendenti, clienti o beneficiari dei servizi dell'organizzazione.
- Evitare situazioni che possano creare conflitti di interessi e segnalare eventuali conflitti che emergono.
- Trattare tutte le persone con cui si viene a contatto nella propria attività di volontariato presso l'Ente con rispetto, gentilezza e dignità.
- Non divulgare informazioni sensibili o private senza il consenso esplicito dei soggetti coinvolti.
- Essere puntuali e affidabili nel rispetto degli impegni presi con l'Ente.
- Comunicare tempestivamente con i responsabili in caso di ritardi o impossibilità a partecipare come previsto.
- Utilizzare le risorse dell'Ente, inclusi i locali, gli strumenti e i materiali, solo per scopi autorizzati e in modo responsabile.
- Evitare sprechi e segnalare eventuali problemi o malfunzionamenti delle attrezzature.
- Segnalare immediatamente qualsiasi situazione di pericolo o emergenza ai responsabili.

23 Utilizzo dell'intelligenza artificiale nelle attività professionali

- Promuovere un uso consapevole e responsabile degli strumenti di intelligenza artificiale nelle attività didattiche e amministrative.
- Utilizzare l'IA per semplificare compiti ripetitivi, migliorare l'efficienza o favorire la personalizzazione della didattica.
- Valutare criticamente i contenuti generati dall'IA, verificandone correttezza, pertinenza e rispetto dei valori educativi.
- Informare l'utenza dell'eventuale uso di strumenti di IA in attività rilevanti.
- Proteggere i dati personali e rispettare la normativa sulla privacy anche nell'uso di strumenti digitali avanzati.
- Segnalare eventuali utilizzi impropri o rischi all'Organismo di Vigilanza.
- Non affidare a sistemi di IA decisioni disciplinari, valutazioni personali o gestione diretta di minori.
- Non utilizzare contenuti generati dall'IA senza verificarne attendibilità o senza rielaborazione critica.
- Non inserire dati sensibili in sistemi di IA non sicuri o senza autorizzazione.
- Non spacciare per propri contenuti creati da IA, specie se rilevanti ai fini didattici o valutativi.
- Non fare uso di IA per fini personali contrari ai principi etici o alla missione della Congregazione.

Applicazione e aggiornamento

Tutti i collaboratori sono chiamati a conoscere, interiorizzare e rispettare il presente Codice. L'Organismo di Vigilanza vigila sulla sua attuazione, raccoglie eventuali segnalazioni e promuove iniziative formative e di aggiornamento. Eventuali violazioni potranno comportare conseguenze disciplinari o contrattuali, secondo gravità e contesto.

Il Codice è documento dinamico e può essere aggiornato in funzione delle evoluzioni normative, dei cambiamenti organizzativi e delle nuove sfide etiche che la Congregazione è chiamata ad affrontare.

RAPPRESENTANTE LEGALE
MARIA PIA ROLANDO
Maria Pia Rolando

PREMESSA METODOLOGICA

La valutazione dei rischi di reato presupposto rappresenta un elemento importante del "Modello 231" di ogni ente. Il Modello 231 è infatti un sistema di organizzazione e controllo volto a prevenire la commissione di reati da parte di soggetti operanti nell'ambito della Congregazione. La sua adozione è resa obbligatoria dalla normativa italiana, che impone alle persone giuridiche di adottare misure preventive atte a prevenire la commissione di reati ritenuti sensibili rispetto all'attività svolta dall'ente.

La valutazione dei rischi di reato presupposto contiene pertanto l'analisi approfondita degli aspetti e delle attività dell'Ente che potrebbero favorire o facilitare la commissione di reati da parte dei suoi addetti.

In linea generale, la valutazione dei rischi di reato presupposto si articola in diverse fasi

- **Identificazione dei Potenziali Reati:** In questa fase, vengono individuati e catalogati i potenziali reati che potrebbero essere commessi all'interno dell'Ente
- **Analisi delle Attività svolte dall'Ente:** una volta identificati i potenziali reati, si procede con l'analisi delle attività nelle quali tali reati potrebbero effettivamente verificarsi.
- **Valutazione dei Rischi:** Una volta compresa la natura e l'entità dei potenziali rischi di reato, si procede con la valutazione degli stessi. Questo implica la valutazione della probabilità che un determinato reato possa verificarsi, nonché delle potenziali conseguenze negative per l'Ente in caso di commissione del reato stesso. La valutazione dei rischi può essere quantitativa o qualitativa, nel presente Modello si è scelto l'approccio qualitativo.
- **Individuazione dei fattori di rischio e delle potenziali non conformità:** sulla base dei risultati della valutazione, ove il reato presupposto possa essere effettivamente ritenuto sensibile per l'attività dell'Ente, vengono individuati in modo specifico i fattori di rischio.

Il presente documento si ferma a quest'ultimo livello (individuazione degli specifici fattori di rischio connessi a reati presupposto che potrebbero essere commessi all'interno dell'Ente, considerando le attività da quest'ultimo svolte).

Compete poi alle specifiche procedure adottate nelle diverse sedi dell'Ente, anche con il controllo e sotto l'impulso dell'OdV, fornire adeguate istruzioni di comportamento per tenere sotto controllo i fattori di rischio.

VALUTAZIONE GENERALE DEI RISCHI DI REATO PRESUPPOSTO E CONDOTTA ANTI-ETICA RISPETTO ALLE ATTIVITÀ SVOLTE DALL'ENTE

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea

Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter cod. pen.)

Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.)

Truffa in danno dello Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione europea (art. 640, comma 2, n. 1 cod. pen.)

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio è basso, giacché è limitato di norma alla gestione dei corsi di formazione finanziati ed alla percezione dei contributi per la scuola paritaria. Non è da escludere però la possibilità di partecipare ad iniziative e progetti finanziati con denaro pubblico.	1 Ottenimento ed utilizzo di contributi e finanziamenti pubblici (statali, regionali, provinciali e comunali) diffforme da quanto stabilito dall'Ente finanziatore. 2 Partecipazione del personale dell'Ente a corsi Fonder o comunque finanziati con denaro pubblico. 3 Trasmissione dei bandi e rendicontazione al finanziatore dell'attività svolta (es. FONDER).

Concussione (art. 317 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: non riferibile alle attività dell'Ente dal momento che la legge prevede che possa essere commesso solo dal pubblico ufficiale e non anche, come nel testo precedente, dal privato incaricato di pubblico servizio (nel quale concetto rientravano alcune figure della scuola paritaria)	

Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (art. 318 -319-320 cod. pen.)

Istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.)

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio dev'essere considerato, giacché è riferibile sia ai rapporti dell'Ente quale soggetto di diritto privato che opera a contatto con la PA, sia ai casi in cui il personale dell'Ente agisce come incaricato di pubblico servizio, tenendo conto che l'attività di scuola paritaria può essere ricompresa nell'ambito del servizio pubblico.	1 Conseguimento di benefici non dovuti, ottenuti corrompendo un pubblico ufficiale, con elargizioni in denaro o di altra natura, purché suscettibile di valutazione economica (es. offerta di posti di lavoro per sé o per congiunti). 2 Accettazione di tentativi di corruzione da parte di un pubblico ufficiale, con particolare riferimento alle attività ispettive svolte dalla PA. 3 Indebite pressioni da parte dei docenti verso le famiglie per acquistare prestazioni professionali a pagamento da parte degli stessi docenti o di terzi da costoro indicati. 4 Indebite pressioni psicologiche da parte dei docenti sugli alunni, dirette, attraverso la minaccia di una ritorsione sul piano didattico, a far conseguire al docente stesso una qualche forma di utilità (ad esempio favori sessuali).

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

	5 Qualunque abuso del ruolo di incaricato di pubblico servizio diretto ad ottenere o far promettere utilità illecite.
--	---

Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee di stati esteri (art. 322-bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il personale dell'Ente non ha rapporti diretti con organismi comunitari o Stati esteri	

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile solo ai casi di svolgimento di procedimenti civili o penali in cui l'Ente sia parte.	1 Tentativi di corruzione di un pubblico ufficiale (es. magistrato o CTU) nell'ambito di un procedimento giudiziario in cui l'Ente è parte in causa.

Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile a eventuali flussi informativi verso l'amministrazione pubblica tramite strumenti informatici.	1 Inserimento di false informazioni su documenti informatici acquisiti dalla Pubblica Amministrazione e connessi a benefici di natura economica per l'Ente.

Traffico d'influenze illecite (art. 346-bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il nuovo reato è stato coniato con la legge anticorruzione n. 3 del 2019 ed appare non riferibile in concreto alle attività dell'Ente. In ogni caso non può essere del tutto escluso poiché l'Ente opera stabilmente a contatto con la PA e gestisce un servizio pubblico.	1 Richiesta da parte di terzi di messa in contatto o intermediazione nei rapporti con pubblici funzionari o pubblici uffici con il quale addetti dell'Ente siano a contatti per motivi istituzionali. 2 Utilizzo di consulenti o altri soggetti terzi quali mediatori nei rapporti con pubblici funzionari o pubblici uffici

REATI SOCIETARI

a) per la contravvenzione di false comunicazioni sociali, prevista dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

b) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, primo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
BASSO: la fattispecie integra il reato comunemente noto come "falso in bilancio" e costituisce un reato di pericolo che è compatibile anche con la natura di ente senza scopo di lucro.	1 Redazione del bilancio con notizie false od omissioni di informazioni dovute, in modo tale da poter indurre in errore sulla reale situazione finanziaria dell'Ente.

c) per il delitto di false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori, previsto dall'articolo 2622, terzo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame si riferisce alle sole società quotate in borsa.	

h) per il delitto di impedito controllo, previsto dall'articolo 2625, secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
BASSO: la fattispecie può essere riferita ai rapporti con i soggetti incaricati della revisione dei conti.	1 Gestione non corretta della documentazione strumentale a consentire l'attività dei soggetti preposti alla revisione dei conti.

i) per il delitto di formazione fittizia del capitale, previsto dall'articolo 2632 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti che non dispongono di capitale sociale.	

l) per il delitto di indebita restituzione dei conferimenti, previsto dall'articolo 2626 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti che non dispongono di capitale sociale.	

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

m) per la contravvenzione di illegale ripartizione degli utili e delle riserve, prevista dall'articolo 2627 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a duecentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti che non dispongono di utili e riserve da ripartire.	

n) per il delitto di illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante, previsto dall'articolo 2628 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a trecentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti associativi.	

o) per il delitto di operazioni in pregiudizio dei creditori, previsto dall'articolo 2629 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti associativi, giacché la norma codicistica fa riferimento ad operazioni relative al capitale sociale	

p) per il delitto di indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori, previsto dall'articolo 2633 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame è riferibile alla sola fase della liquidazione dell'Ente	

q) per il delitto di illecita influenza sull'assemblea, previsto dall'articolo 2636 del codice civile, la sanzione pecuniaria da trecento a seicentosessanta quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE	

r) per il delitto di agiotaggio, previsto dall'articolo 2637 del codice civile e per il delitto di omessa comunicazione del conflitto d'interessi previsto dall'articolo 2629-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote;

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

AGGIOTAGGIO

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il reato in esame non si può riferire agli enti senza scopo di lucro.	

OMESSA COMUNICAZIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI (art. 2629 bis c.c.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: il codice civile riferisce l'illecito in questione alle sole società quotate	

s) per i delitti di ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza, previsti dall'articolo 2638, primo e secondo comma, del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
BASSO: riferibile ai rapporti con i soggetti istituzionali che svolgono verifiche sull'attività dell'Ente, volendo intendere, in modo estensivo e funzionale ad una maggiore scrupolosità nella gestione del rischio, per "autorità pubblica di vigilanza" qualunque pubblica amministrazione che svolga funzioni di vigilanza rispetto all'attività dell'Ente.	1 Falsificazione od omissioni nella predisposizione della documentazione esibita a funzionari pubblici, in sede di vigilanza.

Corruzione tra privati (art. 2635 e 2635 bis cod. civ.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il reato prevede la punibilità per gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altra utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli	1 Corruzione extraaziendale (es. selezione di fornitori privi dei necessari requisiti di qualità o pagamento a prezzi gonfiati o pagamento per attività fittizie) finalizzata a procurare un vantaggio all'Ente (ad esempio il fornitore in questione è legato a un pubblico funzionario che potrebbe adottare decisioni a favore dell'Ente). 2 Corruzione intraaziendale (es. avanzamenti in carriera, emolumenti extra a dipendenti e collaboratori in cambio di comportamenti

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la stessa pena se il fatto è commesso da chi nell'ambito organizzativo della società o dell'Ente privato esercita funzioni direttive diverse da quelle proprie dei soggetti di cui al precedente periodo. Il reato, sebbene con una sanzione inferiore, può essere commesso anche dal personale non apicale. I primi due commi (che costituiscono la cd. corruzione attiva tra privati) non sono presupposto ai sensi del decreto 231, ma vengono comunque considerati nel presente documento rispetto al rischio di reato associativo. L'Ente risponde invece ai sensi 231 della corruzione passiva tra privati, così regolata dal terzo comma del 2635: chi, anche per interposta persona, offre, promette o dà denaro o altra utilità non dovuti alle persone indicate nel primo e nel secondo comma, è punito con le pene ivi previste	non corretti, ad esempio richiesta ad un responsabile interno della sicurezza o della privacy di omettere un determinato controllo di sua competenza).
--	---

REATI CONTRO LA VITA E L'INCOLUMITÀ INDIVIDUALE

Omicidio colposo con violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 589, comma 2, cod. pen.)

Lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro (art. 590, comma 3, cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio è quello comune a tutti gli enti che gestiscono rapporti di lavoro o di collaborazione ed è legato al	1 Infortuni e incidenti a danno di lavoratori dell'Ente. 2 Infortuni e incidenti a danno di lavoratori in

sistema di garanzia della sicurezza e salute sul lavoro.
Inoltre, i rischi legati alla sicurezza sul lavoro possono essere riferiti, ad esempio nei casi più gravi di bullismo o per infortuni all'interno degli ambienti formativi, anche all'incolumità degli utenti delle opere dell'Ente, dal punto di vista sia fisico che psicologico, anche sulla base della più recente evoluzione della giurisprudenza che ricomprende nell'ambito di tali reati presupposto anche soggetti diversi dai lavoratori, come definiti dal TU sicurezza.

appalto.
3 Lesioni conseguenti a mobbing (orizzontale o verticale) o straining.
4 Infortuni ad alunni accidentali (in particolare nei laboratori, nelle attività di gioco ed in palestra, nei cambi dell'ora, durante gli intervalli e l'entrata e l'uscita da scuola) o a seguito di aggressione da parte di altri alunni.
5 Atti gravi di bullismo o cyberbullismo.
6 Violazione delle indicazioni ministeriali per la somministrazione dei farmaci a scuola.
7 Incidenti durante attività esterne alla scuola, es. gite scolastiche o alternanza scuola lavoro.
8 Abusi sessuali, fisici, verbali o morali commessi da addetti dell'Ente verso gli alunni.
9 Abusi sessuali, fisici, verbali o morali commessi da soggetti terzi (es. volontari, religiosi, lavoratori delle aziende ospitanti percorsi di alternanza scuola lavoro) verso gli alunni negli ambienti formativi o comunque in occasione delle attività formative.
9 Abusi sessuali, fisici, verbali o morali commessi da soggetti terzi (es. familiari o conviventi) verso gli alunni negli ambienti extrascolastici, di cui il personale dell'Ente sia venuto in qualunque modo a conoscenza o di cui possa avere un sospetto sufficientemente fondato.
10 Mancata applicazione delle disposizioni emanate dalle autorità competenti, ad esempio in materia di pandemia.

REATI CONTRO LA PERSONALITÀ DELL'INDIVIDUO

Riduzione in schiavitù (art. 600 cod. pen.)

Alienazione o acquisto di schiavi (art. 602, cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi non riferibile alle attività degli enti in questione.	

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
La recente riformulazione del reato in senso estensivo, prevenendo anche lo sfruttamento diretto e non solo il cd. Caporalato, rende il rischio significativo per tutte le persone giuridiche che occupano un numero significativo di lavoratori. Inoltre, il rischio va tenuto in considerazione anche rispetto all'impiego degli alunni nelle attività di stage, anche se eventuali abusi commessi in tal caso da parte delle aziende non potrebbero comunque essere configurati quali violazioni commesse a vantaggio o nell'interesse dell'Ente.	1) Ricorrenza di almeno uno dei seguenti indicatori di sfruttamento per i lavoratori dell'Ente: a) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; b) la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; c) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; d) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti. 2) Ricorrenza di altre possibili forme di sfruttamento con modalità diverse.

Adescamento di minorenni (art. 609 undecies bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio è molto significativo in termini di reato comune ed invece non configurabile ai sensi del Decreto 231 poiché si tratta di condotte che non potrebbero essere ricondotte all'interesse o al vantaggio dell'Ente. L'area a rischio è quella dei contatti diretti tra adulti dell'Ente ed alunni minorenni, soprattutto attraverso i social network. Il rischio può essere altresì riferito a forme di adescamento subite dagli	1) Contatti diretti tra personale dell'Ente ed alunni, soprattutto attraverso social network, difformi dalle regole definite dall'Ente rispetto alla comunicazione con gli alunni. 2) Forme di adescamento subite dagli alunni da soggetti terzi e di cui l'Ente sia venuto in qualsiasi modo a conoscenza.

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

alunni da soggetti terzi e di cui l'Ente sia venuto in qualsiasi modo a conoscenza, assumendo l'obbligo giuridico di protezione del minore in quanto esercente un servizio pubblico.	
--	--

Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies cod. pen.)

Il reato consiste nell'organizzazione e propaganda di viaggi finalizzati alla fruizione di attività di prostituzione a danno di minori

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: fattispecie del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Prostituzione minorile (art. 600-bis cod. pen.)

Il reato si realizza qualora qualcuno induca alla prostituzione di una persona minore di anni 18, ovvero ne favorisca o sfrutti la prostituzione.

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Reato di difficile commissione nella scuola, ma non escludibile in astratto, tenendo anche conto della minor età degli alunni e della possibile responsabilità del personale scolastico per colpa in vigilando.	1 Relazioni non corrette di personale adulto docente e non con utenti minorenni. 2 Mancato intervento a fronte di atti sessuali dietro corrispettivo nei rapporti tra alunni.

Pornografia minorile (art. 600-ter cod. pen.)

Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio di produzione del materiale pedopornografico è riconducibile alla realizzazione di materiale pornografico da parte degli alunni o degli utenti delle opere non scolastiche all'interno degli ambienti dell'Ente (o negli altri luoghi in cui si svolge l'attività formativa), in particolare nei casi di carente vigilanza da parte del personale.	1 Navigazione sulla rete Internet dell'Ente da parte degli addetti o degli utenti, sia da dispositivo fisso che mobile collegato in Wi Fi. 2 Realizzazione di materiali a contenuto pornografico relativi a minorenni all'interno dell'Ente.

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

Il rischio di detenzione di materiale pedopornografico è legato all'accesso alla rete internet dell'Ente da parte di tutte le componenti.	
---	--

REATI CONTRO IL PATRIMONIO MEDIANTE FRODE

Ricettazione (art. 648 cod. pen.)

Riciclaggio (art. 648-bis cod. pen.)

Autoriciclaggio (art. 648 ter-1 cod. pen)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
A seguito dell'entrata in vigore nel 2015 del reato di autoriciclaggio, il rischio è diventato più rilevante, dal momento che qualunque reato non colposo il cui profitto sia utilizzato a beneficio dell'Ente potrebbe determinare responsabilità 231 per l'Ente (es. un illecito tributario)	1 Atti di compravendita immobiliare e altre operazioni di particolare valore economico. 2 Gestione dei pagamenti e degli incassi, con particolare riferimento alla soglia legale di divieto di operazioni in contanti. 3 Gestione del denaro contante e di eventuali titoli o azioni. 4 Gestione delle operazioni bancarie. 5 Commissione di reati non colposi presupposto dell'autoriciclaggio, con particolare riferimento ai reati in materia tributaria.

REATI INFORMATICI

Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.)

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinques cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinques cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinques cod. pen.)

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA

Associazione per delinquere per commettere i reati di cui all'art. 416 n. 6 cod. pen.

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio può sussistere qualora taluni dei reati in oggetto, già classificati come applicabili nell'analisi dei rischi (riduzione in schiavitù, prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione di materiale pedopornografico) sia commesso da due o più addetti della struttura. Tale rischio è effettivamente remoto, ben più del rischio della commissione da parte di singoli addetti, ed in ogni caso, per le fattispecie considerate, appare inimmaginabile ravvedervi un interesse o vantaggio per l'Ente.	1 Stessi fattori individuati nei corrispondenti reati, qualora commessi in forma associata.

Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Scambio elettorale politico - mafioso (art. 416 ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente	

Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
L'art. 74 della legge stupefacenti richiama la commissione in forma associativa dei reati di cui all'art. 73, che punisce chiunque coltiva, produce, fabbrica, estrae, raffina, vende, offre o mette in vendita, cede, distribuisce, commercia, trasporta, procura ad altri, invia, passa o spedisce in transito, consegna per qualunque scopo sostanze stupefacenti o psicotrope. Il rischio viene considerato alla luce della presenza di alunni che potrebbero essere coinvolti nel traffico di stupefacenti, ma non è comunque ascrivibile al Modello 231 poiché non sarebbero ipotesi di reato commessi da addetti dell'Ente nell'interesse o a vantaggio dello stesso.	1 Assunzione e spaccio di droga all'interno dell'Ente. 2 Notizie o sospetti di alunni coinvolti, anche al di fuori dell'Ente, nello spaccio di stupefacenti.

Associazione per delinquere commi da 1 a 5 (art. 416 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
La norma è particolarmente significativa, giacché (almeno stando ad un orientamento, sebbene minoritario, di dottrina e giurisprudenza) potrebbe rendere di fatto sensibili tutti i reati, allorché commessi in forma associata. Il rischio si estenderebbe pertanto a qualsiasi illecito penale commesso da più addetti dell'Ente, nell'esecuzione del medesimo disegno criminoso.	1 Associazione tra più addetti dell'Ente che potrebbero avere interesse alla commissione di un reato. 2 Carenza nella vigilanza da parte del personale apicale rispetto a condotte illecite di più addetti in accordo tra loro. 3 Forme di bullismo di gruppo, con particolare riferimento ad umiliazioni, maltrattamenti ed abusi sessuali a danno di minorenni deboli o indifesi.

Illegale fabbricazione, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di comuni armi da sparo (art. 407, comma 2, lettera a, numero 5 cod. proc. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA O IL COMMERCIO

Turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Ipotizzabile in via residuale solo a fronte della commissione di tali illeciti nei confronti di strutture concorrenti	1 Compimento di atti di concorrenza sleale nei confronti di strutture concorrenti, commessi con violenza o minaccia, oppure mediante la diffamazione di scuole concorrenti o la rivelazione di notizie riservate.

Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile alla gestione del servizio di ristorazione, eventualmente in concorso con il reato di lesioni colpose in caso di malori o intossicazioni.	1 Violazioni della normativa HACCP nei casi in cui gli utenti o i lavoratori consumano pasti all'interno dell'Ente.

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater cod. pen.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: ipotesi del tutto estranea all'attività dell'Ente.	

DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEI DIRITTI D'AUTORE

Reati previsti dagli artt. 171, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della legge 22 aprile 1941, n. 633 (legge in materia dei diritti d'autore).

- 1) chi mette a disposizione del pubblico, immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa;
- 2) chi compie una qualunque delle violazioni previste dall'art. 171 della legge sul diritto d'autore su un'opera altrui non destinata alla pubblicazione, con usurpazione della paternità dell'opera ovvero con deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti offesa all'onore e alla reputazione dell'autore;
- 3) chi abusivamente duplica per trarne profitto, programmi per elaboratore o ai medesimi fini, importa, distribuisce, vende, detiene, a scopo commerciale o imprenditoriale o concede in locazione programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla Società Italiana degli Autori ed Editori (SIAE);
- 4) chi, al fine di trarne profitto, su supporti con contrassegnati SIAE, trasferisce su altro supporto, distribuisce, comunica, presenta o dimostra in pubblico il contenuto di una banca dati in violazione delle disposizioni di cui agli artt. 64-quinquies e 64 sexies della legge 633/41, ovvero esegue l'estrazione o il reimpiego della banca dati in violazione delle disposizioni di cui agli artt. 102-bis e 102-ter della stessa legge, ovvero distribuisce, vende e concede in locazione una banca dati;
- 5) chi, abusivamente duplica, riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri e supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento;

- 6) chi abusivamente riproduce, trasmette o diffonde in pubblico, con qualsiasi procedimento, opere o parti di opere letterarie, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, ovvero multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati
- 7) chi, pur non avendo concorso alla duplicazione o riproduzione, introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, pone in commercio, concede in noleggio o comunque cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della Tv con qualsiasi procedimento, trasmette a mezzo della radio, fa ascoltare in pubblico duplicazioni e produzioni abusive;
- 8) chi detiene per la vendita o la distribuzione, pone in commercio, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, proietta in pubblico, trasmette a mezzo della radio o della Tv con qualsiasi procedimento, videocassette, musicassette, qualsiasi supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive o sequenze di immagini in movimento, o altro supporto per il quale è prescritta, ai sensi della presente legge, l'apposizione di contrassegno da parte della SIAE, privi del contrassegno medesimo o dotati di contrassegno contraffatto o alterato;
- 9) chi, in assenza di accordo con il legittimo distributore, ritrasmette o diffonde con qualsiasi mezzo un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato;
- 10) chi introduce nel territorio dello Stato, detiene per la vendita o la distribuzione, distribuisce, vende, concede in noleggio, cede a qualsiasi titolo, promuove commercialmente, installa dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto;
- 11) chi fabbrica, importa, distribuisce, vende, noleggia, cede a qualsiasi titolo, pubblicizza per la vendita o il noleggio, o detiene per scopi commerciali, attrezzature, prodotti o componenti ovvero presta servizi che abbiano la prevalente finalità o l'uso commerciale di eludere efficaci misure tecnologiche di cui all'art. 102-quater ovvero siano principalmente progettati, prodotti, adattati o realizzati principalmente con la finalità di rendere possibile o facilitare l'elusione delle predette misure. Fra le misure tecnologiche sono comprese quelle applicate, o che residuano, a seguito della rimozione delle misure medesime conseguentemente a iniziativa volontaria dei titolari dei diritti o ad accordi tra questi ultimi e i beneficiari di eccezioni, ovvero a seguito di esecuzione di provvedimento dell'autorità amministrativa e giurisdizionale;
- 12) chi abusivamente rimuove o altera le informazioni elettroniche di cui all'art. 102-quinquies, ovvero distribuisce, importa a fini di distribuzione, diffonde per radio o per TV, comunica o mette a disposizione del pubblico opere o altri materiali protetti dai quali siano rimosse o alterate le informazioni elettroniche stesse;
- 13) chi riproduce, duplica, trasmette o diffonde abusivamente, vende o pone altrimenti in commercio, cede a qualsiasi titolo o importa abusivamente oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;
- 14) chi, a fini di lucro, comunica al pubblico immettendola in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa;
- 15) chi, esercitando in forma imprenditoriale attività di riproduzione, distribuzione, vendita o commercializzazione, importazione di opere tutelate dal diritto d'autore o da diritti connessi si rende colpevole dei fatti previsti dal comma 1;
- 16) i produttori o importatori dei supporti non soggetti al contrassegno di cui all'art. 181-bis, i quali non comunicano alla SIAE entro trenta giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale o di importazione i dati necessari alla univoca identificazione dei supporti medesimi;

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

- 17) chi dichiarare falsamente l'avvenuto assolvimento degli obblighi in materia di diritto d'autore;
- 18) chiunque a fini fraudolenti produce, pone in vendita, importa, promuove, installa, modifica, utilizza per uso pubblico o privato apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale. Si intendono ad accesso condizionato tutti i segnali audiovisivi trasmessi da emittenti italiane o estere in forma tale da rendere gli stessi visibili esclusivamente a gruppi chiusi di utenti selezionati dal soggetto che effettua l'emissione del segnale, indipendentemente dall'imposizione di un canone per la fruizione di tale servizio.

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile in primo luogo alla condotta dell'addetto che provveda a scaricare programmi senza autorizzazione e senza pagare la relativa licenza. Riferibile altresì alla gestione del materiale didattico, con riferimento sia al materiale audio-video che alla gestione dei libri di testo e delle fotocopie.	1 Download di programmi informatici senza l'autorizzazione delle figure preposte. 2 Mancanza di controlli in ordine all'installazione di programmi sulle macchine dell'Ente. 3 Mancanza di controlli rispetto al possesso di programmi a pagamento o gratuiti. 4 Mancanza di controlli sull'accesso dei vari operatori alle macchine dell'Ente. 5 Assenza di firewall sulle postazioni PC utilizzate da utenti ed addetti. 6 Mancata formazione / informazione / addestramento del personale che utilizza le postazioni PC. 7 Aggiornamento e tenuta del sito Internet. 8 Pubblicazione di materiali. 9 Riprese audiovideo e proiezione di video agli alunni. 10 Diffusione di materiali didattici (testi, fotocopie, dispense...).

**REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI
IL CUI IL SOGGIORNO È IRREGOLARE**

Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12-bis, D.Lgs. n. 286/1998)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile soltanto alla gestione del personale extraUE, sia interno che appaltato.	1 Assunzione o impiego di lavoratori stranieri non in regola con il permesso di soggiorno da parte dell'Ente o delle ditte appaltatrici (soprattutto nel settore dell'edilizia).

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

REATI IN MATERIA DI RAZZISMO E XENOFOBIA
--

Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art. 604-bis c.p.)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il nuovo reato, di recente introduzione, non è in alcun modo riferibile a condotte del personale dell'Ente e comunque non potrebbe essere ricondotto all'interesse o al vantaggio dell'Ente stesso. Il rischio, tuttavia, può essere considerato, sebbene non ai fini del Decreto 231, rispetto a condotte razziste o xenofobe poste in essere tra gli alunni, anche nell'ambito della prevenzione o del bullismo.	1 Manifestazioni razziste o xenofobe tra alunni.

REATI IN MATERIA DI COMPETIZIONI SPORTIVE

Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)

Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1989)

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE: si tratta di rischi che non sono in alcun modo riconducibili all'attività dell'Ente.	

REATI AMBIENTALI

Art. 727-bis. cod. pen. Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette. Art. 733-bis. cod. pen. Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 137 (sanzioni penali per violazione di norme ambientali)

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 256 gestione dei rifiuti

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 257 (bonifica dei siti)

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 258 (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari.)

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 259

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 260

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 260 bis Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

D. Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 art. 279 Sanzioni

L. 7 febbraio 1992, n. 150 (commercio internazionale di animali e piante in via di estinzione)

Reati richiamati dalla legge 150 del 1992 art. 3 bis comma 1, contenuti nel Regolamento CE n. 338/97 art. 16 paragrafo 1

Legge n. 549/93 art. 3 comma 6 (misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente)

D. Lgs. 202/07 Inquinamento provocato da navi e conseguenti sanzioni

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
I rischi connessi ai reati in questione sono riferibili soltanto all'eliminazione dei rifiuti speciali (es. olio) ed alla gestione dei rifiuti speciali.	1 Mancata applicazione delle norme in materia di eliminazione dell'olio. 2 Violazione della normativa locale sulla raccolta differenziata dei rifiuti.

**ART. 25 QUINQUIESDECIES DECRETO 231
REATI TRIBUTARI**

1. delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
 - delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (se elementi passivi fittizi inferiori a 100 mila euro)
ART. 2, D.LGS. 74/2000
2. delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
ART. 3, D. LGS. 74/2000
3. delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
 - delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (se importo inesistente inferiore a 100 mila euro)
ART. 8, D. LGS. 74/2000
4. delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili
ART. 10, D. LGS. 74/2000
5. delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte
ART. 11, D. LGS. 74/2000
6. delitti commessi con il fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:
 - delitto di dichiarazione infedele
 - delitto di omessa dichiarazione
 - delitto di indebita compensazioneART. 11, D. LGS. 74/2000

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio è quello comune a tutte le persone giuridiche tenute agli adempimenti in materia fiscale. Fatta eccezione per il reato di cui al comma 1-bis dell'art. 25 del D.Lgs. 231/01, che non si rende applicabile alla nostra casistica di enti non commerciali operanti in Italia e con scarsissime occasioni di transazioni con altri paesi UE o extra UE. Le fattispecie a rischio sono quelle previste dall'attuale normativa penale tributaria, limitatamente ai reati richiamati dal decreto 231 (gli altri potrebbero essere ricondotti alla fattispecie dell'autoriciclaggio o dell'associazione per delinquere). Si evidenzia che le ulteriori tipologie di reato presupposto tributario introdotte a partire dal D. Lgs. 75/2020 non sono riferibili all'attività dell'Ente, poiché fanno riferimento a condotte di rilevanza transazionale (oltre che a fattispecie oggettive e soglie economiche che comunque non sarebbero riferibili all'attività dell'Ente).	1 Aumento del passivo per pagare un'imposta più bassa del dovuto, avvalendosi di fatture o altri documenti fiscali per operazioni inesistenti in tutto o in parte, ovvero attribuite a soggetti diversi da quelli dichiarati. Potrebbero rientrare ad esempio in questa condotta: • Note spese per trasferte portate in deduzione ("note spese gonfiate") • Retribuzione corrisposta ai dipendenti inferiori a quelli dichiarati ("falsa busta paga") • Acquisto di beni o servizi non realmente ricevuti ("fatturazioni fittizie") • Acquisto di beni o servizi o in realtà acquistati a costi inferiori ("sovrappaccatura") 2 – Compimento di altri artifici per ridurre l'imposizione (dichiarazione fraudolenta) Potrebbero rientrare ad esempio in questa condotta: • Alterazione del risultato di bilancio mediante apposizione di poste passive non fondate o superiori alla misura corretta (accantonamenti a fondi del passivo / riscontri passivi su ricavi / riduzioni inesistenti delle giacenze di magazzino ...) • Scomputo di maggiori ritenute d'acconto (o crediti di imposta) rispetto a quelle subite / spettanti sui contributi ricevuti • Imputazione di detrazioni o deduzioni di imposta IRES non spettanti (efficientamento energetico / erogazioni liberali, ...) • Alterazione delle deduzioni IRAP previste dal c.d. "cuneo fiscale" sui dipendenti

- Aliquote di imposta adottate in misura ridotta in relazioni a supposte casistiche di agevolazione
- Simulate cessioni di cespiti (rimasti invece in uso) per maturare minusvalenze.

2 e/o 5 - Compimento di altri atti fraudolenti (simulati contratti di alienazione a terzi dei beni di proprietà dell'Ente, anche a valori irrisori, affitto d'azienda o di cessioni di credito, di trasformazione, fusione, scissione o scioglimento, sostituzione dei beni mobili strumentali di proprietà dell'ente con altri di minor valore, ecc.)

idonei ad ostacolare l'accertamento o ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria

OVVERO

Idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva.

Potrebbero rientrare ad esempio in questa condotta:

- Alienazioni simulate ad altri enti correlati o collegati;
- Trasferimento di beni dalla sfera commerciale a quella istituzionale

per sottrarre tali beni ad accertamento (ostacolo / induzione ad errore) o a riscossione coattiva

3 emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, per consentire a terzi l'evasione.

Potrebbero rientrare ad esempio in questa condotta:

eventuali fatture emesse verso altri Enti appartenenti alla medesima "entità capofila" / al medesimo gruppo di interesse => fattore di rischio possono essere le operazioni c.d. "infragruppo"

4 Occultamento o distruzione di scritture contabili o di documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

	affari, con il fine specifico di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi. Fattore di rischio molto basso: immediatamente accertabile tramite controlli (vedi sotto) della corretta tenuta e conservazione delle scritture obbligatorie a norma di legge.
--	--

ART. 25 SEXIESDECIES DECRETO 231 REATI IN MATERIA DI CONTRABBANDO

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
NON APPLICABILE	

REATI IN MATERIA DI PATRIMONIO CULTURALE

Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter p.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;

Chiunque per procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto si appropria di un bene culturale altrui di cui abbia a qualsiasi titolo il possesso è punito con la reclusione da uno a quattro anni e con la multa da euro 516 a euro 1.500. Se il fatto è commesso su cose possedute a titolo di deposito necessario la pena è aumentata

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Per furto e appropriazione indebita normalmente da escludere che avvenga nell'interesse o a vantaggio dell'ente ma comunque può essere riferito a condotte illecite del singolo da richiamare nel codice etico. La differenza è che nell'appropriazione indebita chi agisce ha il legittimo possesso del bene culturale.	L'ente si appropria indebitamente di un bene culturale di cui ha il possesso ma non la proprietà. Occorre pertanto verificare se l'ente possiede beni culturali altrui (es. Chiese di proprietà dello Stato, attività svolte in locali altrui, ex voto, comodato di locali o beni mobili, prestiti...).

Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater p.), punito con sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote;

Fuori dei casi di concorso nel reato, chi, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto, acquista, riceve od occulta beni culturali provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque si intromette nel farli acquistare, ricevere od occultare, è punito con la reclusione da quattro a dieci anni e con la multa da euro 1.032 a euro 15.000. La pena è aumentata quando il fatto riguarda beni culturali provenienti dai delitti di rapina aggravata ai sensi dell'articolo 628, terzo comma, e di estorsione aggravata ai sensi dell'articolo 629, secondo comma. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio è legato all'acquisto o all'occultamento di un bene culturale di cui l'agente è consapevole della provenienza delittuosa. Il rischio è quello generale della ricettazione che riguarda chi svolge l'attività di compravendita di oggetti culturali. È difficile associarlo all'interesse dell'ente ma potrebbe essere commesso da un addetto infedele dell'ente, ad esempio in concorso con un commerciante che opera nel settore.	Un addetto dell'ente potrebbe occultare il ritrovamento di reperti archeologici per evitare di riscontrare l'interesse archeologico di un terreno e quindi venderlo liberamente

Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies p.), punito con sanzione pecuniaria da 400 a 900 quote;

Chiunque forma, in tutto o in parte, una scrittura privata falsa o, in tutto o in parte, altera, distrugge, sopprime od occulta una scrittura privata vera, in relazione a beni culturali mobili, al fine di farne apparire lecita la provenienza, è punito con la reclusione da uno a quattro anni. Chiunque fa uso della scrittura privata di cui al primo comma, senza aver concorso nella sua formazione o alterazione, è punito con la reclusione da otto mesi a due anni e otto mesi

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Il rischio può essere riferito a quelle condotte dirette a modificare la documentazione relativa ai beni culturali per conseguire un profitto sottraendo i beni culturali a determinati vincoli	Si potrebbe falsificare la dichiarazione del costruttore che ha ristrutturato l'immobile in una certa data. Oppure si potrebbe distruggere o manomettere un elenco in cui si dichiara che un certo oggetto fa parte di una collezione vincolata per sottrarlo al vincolo o perché il

CONGREGAZIONE SUORE ORSOLINE DI SAN CARLO A SANT'AMBROGIO	Modello 231 Valutazione dei rischi di reato presupposto
--	--

	bene è stato danneggiato e si vuole evitare di incorrere nelle sanzioni per una non corretta conservazione
--	--

Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies.), punito con sanzione pecuniaria da 100 a 400 quote;

È punito con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa da euro 2.000 a euro 80.000: 1) chiunque senza la prescritta autorizzazione aliena o immette sul mercato beni culturali; 2) chiunque essendovi tenuto non presenta nel termine di trenta giorni la denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione di beni culturali; 3) l'alienante di un bene culturale soggetto a prelazione che effettua la consegna della cosa in pendenza del termine di sessanta giorni dalla data di ricezione della denuncia di trasferimento

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Si tratta della fattispecie più a rischio, connessa in primo luogo a tutti i casi di compravendita di beni immobili vincolati	Le tre fattispecie a rischio sono quelle con chiarezza descritte dall'art 518 novies: 1) chiunque senza la prescritta autorizzazione aliena o immette sul mercato beni culturali; 2) chiunque essendovi tenuto non presenta nel termine di trenta giorni la denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione di beni culturali; 3) l'alienante di un bene culturale soggetto a prelazione che effettua la consegna della cosa in pendenza del termine di sessanta giorni dalla data di ricezione della denuncia di trasferimento

Importazione illecita di beni culturali (art. 518-deciesp.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;

Chiunque fuori dei casi di concorso nei reati previsti dagli articoli 518-quater 518-quinquies 518-sexies e 518-septies importa beni culturali provenienti da delitto ovvero rinvenuti a seguito di ricerche svolte senza autorizzazione ove prevista dall'ordinamento dello Stato in cui il rinvenimento ha avuto luogo ovvero esportati da un altro Stato in violazione della legge in materia di protezione del patrimonio culturale di quello Stato è punito con la reclusione da due a sei anni e con la multa da euro 258 a euro 5.165

Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undeciesp.), punito con sanzione pecuniaria da 200 a 500 quote;

Chiunque trasferisce all'estero beni culturali cose di interesse artistico storico archeologico etnoantropologico bibliografico documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni

di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali senza attestato di libera circolazione o licenza di esportazione è punito con la reclusione da due a otto anni e con la multa fino a euro 80.000. La pena prevista al primo comma si applica altresì nei confronti di chiunque non fa rientrare nel territorio nazionale alla scadenza del termine beni culturali cose di interesse artistico storico archeologico etnoantropologico bibliografico documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali per i quali siano state autorizzate l'uscita o l'esportazione temporanee nonché nei confronti di chiunque rende dichiarazioni mendaci al fine di comprovare al competente ufficio di esportazione ai sensi di legge la non assoggettabilità di cose di interesse culturale ad autorizzazione all'uscita dal territorio nazionale.

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Riferibile solo ai casi di spostamento di beni mobili culturali tra un Paese e l'altro in cui opera lo stesso ente	Trasferimento senza autorizzazione di un bene culturale tra un Paese e l'altro in cui opera l'ente

Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies p.), punito con sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote;

Chiunque distrugge disperde deteriora o rende in tutto o in parte inservibili o non fruibili beni culturali o paesaggistici propri o altrui è punito con la reclusione da due a cinque anni e con la multa da euro 2.500 a euro 15.000.

Chiunque fuori dei casi di cui al primo comma deturpa o imbratta beni culturali o paesaggistici propri o altrui ovvero destina beni culturali a un uso incompatibile con il loro carattere storico o artistico ovvero pregiudizievole per la loro conservazione o integrità è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 1.500 a euro 10.000.

La sospensione condizionale della pena è subordinata al ripristino dello stato dei luoghi o all'eliminazione delle conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero alla prestazione di attività non retribuita a favore della collettività per un tempo determinato comunque non superiore alla durata della pena sospesa secondo le modalità indicate dal giudice nella sentenza di condanna

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
La fattispecie criminale può essere ricondotta a diversi rischi relativi alla conservazione dei beni mobili e immobili vincolati	Il rischio potrebbe ad esempio essere riferito, rispetto ai beni paesaggistici, all'abbattimento di un albero per utilizzare gli spazi altrimenti (da parte dell'ente proprietario e da parte di un terzo affittuario o comodatario dell'immobile). Un altro esempio potrebbe essere, in un immobile vincolato, commettere un abuso edilizio che determina anche il cambiamento della destinazione d'uso di un ambiente (es.

un'aula trasformata in palestra).

Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies p.), punito con sanzione pecuniaria da 300 a 700 quote.

È punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 3.000 a euro 10.000:

- 1) chiunque, al fine di trarne profitto, contraffà, altera o riproduce un'opera di pittura, scultura o grafica ovvero un oggetto di antichità o di interesse storico o archeologico;*
- 2) chiunque, anche senza aver concorso nella contraffazione, alterazione o riproduzione, pone in commercio, detiene per farne commercio, introduce a questo fine nel territorio dello Stato o comunque pone in circolazione, come autentici, esemplari contraffatti, alterati o riprodotti di opere di pittura, scultura o grafica, di oggetti di antichità o di oggetti di interesse storico o archeologico;*
- 3) chiunque, conoscendone la falsità, autentica opere od oggetti indicati ai numeri 1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti;*
- 4) chiunque, mediante altre dichiarazioni, perizie, pubblicazioni, apposizione di timbri o etichette o con qualsiasi altro mezzo, accredita o contribuisce ad accreditare, conoscendone la falsità, come autentici opere od oggetti indicati ai numeri 1) e 2) contraffatti, alterati o riprodotti.*

È sempre ordinata la confisca degli esemplari contraffatti, alterati o riprodotti delle opere o degli oggetti indicati nel primo comma, salvo che si tratti di cose appartenenti a persone estranee al reato. Delle cose confiscate è vietata, senza limiti di tempo, la vendita nelle aste dei corpi di reato.

In caso di commissione dei suddetti delitti sono applicabili all'ente le sanzioni interdittive previste ex art. 9, co. 2, D. Lgs. n. 231/2001, per una durata non superiore a due anni.

Il rischio può essere ragionevolmente escluso perché richiede un'attività criminale consapevole.

Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexiesp.), punito con sanzione pecuniaria da 500 a 1000 quote;

Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce beni culturali provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da cinque a quattordici anni e con la multa da euro 6.000 a euro 30.000.

La pena è diminuita se i beni culturali provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Le disposizioni del presente articolo si applicano anche quando l'autore del delitto da cui i beni culturali provengono non è imputabile o non è punibile ovvero quando manca una condizione di procedibilità riferita a tale delitto

Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies p.), punito con sanzione pecuniaria da 500 a 1000 quote.

Chiunque, fuori dei casi previsti dall'articolo 285, commette fatti di devastazione o di saccheggio aventi ad oggetto beni culturali o paesaggistici ovvero istituti e luoghi della cultura è punito con la reclusione

da dieci a sedici anni.

Valutazione del rischio	Fattori di rischio e possibili non conformità
Non possono essere escluse le condotte riferibile alla devastazione nell'ambito della conservazione del bene.	La devastazione potrebbe essere riferita a condotte in cui si elimina un bene culturale per un altro interesse dell'ente (es. copertura di un affresco con un altro tipo di pittura).

RAPPRESENTANTE LEGALE

MARIA PIA ROLANDO

Maria Pia Rolando

1. PREMESSA

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento, i poteri, i doveri e le modalità operative dell'Organismo di Vigilanza monocratico (OdV) della Congregazione, in conformità al D.Lgs. 231/2001 e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (Modello 231) adottato dall'Ente. L'OdV opera in condizioni di autonomia, indipendenza e continuità d'azione, garantendo l'efficacia della vigilanza sul Modello 231.

2. COMPOSIZIONE E DURATA

L'OdV è costituito da un componente (monocratico), scelto per comprovata esperienza in materia di responsabilità delle persone giuridiche, diritto scolastico, diritto degli enti ecclesiastici, diritto societario, prevenzione dei reati 231 e sistemi di controllo interno.

✦ Durata dell'incarico

- L'OdV resta in carica per il periodo stabilito in sede di nomina da parte dell'organo dirigente, rinnovabile alla scadenza.
- Può essere revocato solo per giusta causa, con motivazione scritta e previa deliberazione dello stesso organo dirigente.

✦ Indipendenza e incompatibilità

- L'OdV non può svolgere ruoli gestionali o esecutivi all'interno della Congregazione.
- Deve garantire imparzialità e autonomia decisionale rispetto all'organo dirigente e alle altre funzioni della Congregazione.

3. FUNZIONAMENTO DELL'ODV

✦ Modalità di svolgimento delle riunioni

- L'OdV svolge le proprie attività attraverso riunioni periodiche a cui partecipano rappresentanti della Congregazione controllata senza diritto di **voto** quali osservatori, secondo un calendario stabilito e comunicato all'organo dirigente.
- Le riunioni possono essere convocate anche in via straordinaria, qualora emergano criticità o segnalazioni urgenti.

✦ Partecipazione e osservatori

- Ad ogni riunione partecipa la Superiora Generale della Congregazione quale osservatore permanente, nonché altri osservatori invitati dall'OdV o dalla Superiora Generale, ma con funzioni di supporto informativo e interlocuzione diretta con l'OdV.
- L'OdV può invitare altri soggetti interni o esterni (es. DPO, RSPP, Coordinatori Didattici, Referenti bullismo) a seconda delle tematiche trattate.

✦ Verbalizzazione e archiviazione

- Ogni riunione è documentata con un verbale, redatto dall'OdV e custodito dalla Segreteria della Congregazione.
- Il Libro dei Verbali è conservato in formato elettronico e cartaceo presso la sede della Congregazione garantendo riservatezza e tracciabilità.
- Il verbale è firmato dal componente dell'OdV.

✦ Quorum e decisioni

- L'OdV monocratico adotta le proprie decisioni in autonomia e ne riferisce alla Congregazione tramite la partecipazione della Superiora Generale alle attività dell'OdV nonché tramite relazioni periodiche all'organo dirigente.

4. COMPITI E POTERI DELL'ODV

L'OdV ha i seguenti compiti principali:

✓ **Monitorare l'effettiva applicazione del Modello 231**, verificando che le procedure siano rispettate in tutte le aree sensibili. ✓ **Analizzare le segnalazioni ricevute**, in particolare quelle derivanti dal sistema di whistleblowing. ✓ **Effettuare verifiche e audit documentali**, richiedendo accesso a qualsiasi documento o informazione rilevante. ✓ **Proporre aggiornamenti del Modello 231**, in base all'evoluzione normativa o organizzativa dell'Ente. ✓ **Garantire la formazione continua** del personale su tematiche di normativa 231.

✦ **Poteri di iniziativa e accesso**

- L'OdV ha accesso a tutte le informazioni e ai documenti necessari per lo svolgimento della propria attività.
- Può richiedere documentazione specifica, effettuare interviste e proporre azioni correttive.
- Non ha potere sanzionatorio diretto, ma segnala le violazioni agli organi competenti per i provvedimenti disciplinari.

✦ **Flussi informativi in entrata e in uscita**

- L'OdV riceve **flussi informativi periodici** da tutte le funzioni aziendali rilevanti (Direzione, Amministrazione, Qualità, Sicurezza, Privacy, Bullismo etc.).
- Riferisce almeno **annualmente** all'organo dirigente presentando una relazione sulle attività svolte.
- In caso di violazioni gravi, trasmette segnalazioni urgenti alla Superiore Generale e all'organo dirigente.

5. STRUMENTI E RISORSE A DISPOSIZIONE DELL'ODV

✦ **Budget e supporto operativo**

- L'Ente garantisce all'OdV un budget annuale, destinato a consulenze specialistiche, formazione e attività di audit.
- L'OdV può avvalersi del supporto della Segreteria dell'Ente per la gestione documentale e organizzativa.

✦ **Utilizzo di esperti esterni**

- In caso di necessità, l'OdV può ricorrere a consulenti specializzati per approfondimenti tecnici.

6. MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL REGOLAMENTO

- Il presente Regolamento può essere modificato dall'OdV.
- Qualsiasi aggiornamento deve essere formalizzato per garantire la coerenza con il Modello 231 e le disposizioni normative vigenti.

Data: _____

Firma del componente unico dell'OdV:

