



# *Codice Etico*

<b>Documento:</b>	<i>Codice Etico</i>	<b>Rev. n°:</b>	<b>01</b>	<b>del:</b>	<b>6 dicembre 2011</b>
<b>File:</b>	<i>Codice Etico.doc</i>				
<b>Approvazione:</b>	<i>Consiglio Direttivo Nazionale</i>	<b>Verbale riunione del:</b>	<b>1 dicembre 2011</b>		

## INDICE

1. Premessa.....	3
2. Obiettivo.....	3
3. La Missione di AiFOS.....	3
4. Natura, Struttura e Ambito di applicazione del Codice Etico.....	3
4.1 Natura.....	3
4.2 Struttura.....	4
4.3 Ambito di applicazione.....	4
5. Principi Etici Generali.....	4
5.1 Legalità.....	4
5.2 Correttezza e Integrità.....	4
5.3 Trasparenza.....	5
5.4 Riservatezza.....	5
5.5 Eccellenza.....	5
5.6 Competenza.....	5
5.7 Indipendenza.....	5
5.8 Valore della persona.....	5
5.9 Responsabilità dei soci.....	6
5.10 Tutela del nome.....	6
6. Principi Etici nell'ambito della Corporate Governance.....	6
6.1 Organi sociali.....	6
6.2 Trasparenza della contabilità dell'associazione.....	7
6.3 Controllo interno.....	7
7. Criteri di condotta.....	7
7.1 Rapporti tra i soci e tra i soci e l'associazione.....	7
7.2 Rapporti dell'associazione con i terzi e con la Pubblica Amministrazione.....	8
8. Risorse finanziarie.....	9
9. Attuazione del Codice Etico.....	9
9.1 Valore contrattuale del Codice Etico.....	9
9.2 Soci.....	9
9.3 Applicazione del sistema sanzionatorio.....	10
9.4 Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.....	10
9.5 Modalità di diffusione del Codice Etico.....	10
10. Adozione e aggiornamento del Codice Etico.....	10

## **1. PREMESSA**

Il presente Codice Etico rappresenta l'enunciazione dei valori dell'Associazione, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di AiFOS rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo sociale. Fissa inoltre standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di AiFOS, siano essi Organi dell'Associazione, Revisori, dipendenti, e dei propri collaboratori esterni.

L'Associazione svolge la sua attività in un ambiente complesso regolato da numerose leggi, il cui rispetto è un dovere fondamentale. L'etica è da intendersi come metodo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l'Associazione, attraverso il richiamo a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni di legge.

Convincimento di AiFOS è che l'etica nella conduzione della vita associativa sia anche condizione per il successo della stessa.

Il Codice Etico s'inserisce anche nel quadro delle previsioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n° 231, dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi, disciplinando altresì casi e comportamenti specifici per l'Associazione, principalmente ai fini della prevenzione dei reati di cui al predetto decreto ed alle sue successive modificazioni ed integrazioni.

Al riguardo si rimanda al Modello Organizzativo atto a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei "soggetti in posizione apicale" e dei dipendenti e collaboratori interni ed esterni.

## **2. OBIETTIVO**

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici dell'Associazione siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura "aziendale", nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell'AiFOS nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse dall'Associazione.

## **3. LA MISSION DI AiFOS**

AiFOS è un'associazione senza scopo di lucro costituita da formatori, docenti, professionisti, consulenti, aziende e da quanti operano nel campo della formazione della sicurezza sul lavoro.

L'Associazione, basata su principi solidaristici e di aggregazione sociale, si propone, nell'ambito di una più vasta divulgazione della cultura, formazione e sicurezza sul lavoro, di svolgere una attività di studio, ricerca e realizzazione di attività ed iniziative al fine di favorire gli scopi sociali mettendole a disposizione dei soci, iscritti nonché di enti pubblici e privati che operano nel settore.

La sua missione è focalizzata sulla formazione della salute e della sicurezza sul lavoro rivolta sia ai lavoratori presenti in tutti gli ambienti di lavoro, sia ai formatori, intesi nel loro complesso quali progettisti ed organizzatori, responsabili di centri e servizi, tutor e docenti, aziende organizzatrici e di promozione, affinché il proprio lavoro sia sempre più di qualità e di grande capacità e responsabilità.

## **4. NATURA, STRUTTURA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **4.1 Natura**

Il Codice Etico (di seguito il "Codice") unitamente allo Statuto, alla Carta dei Valori ed al Codice Deontologico costituisce elemento di accettazione obbligatoria per l'adesione e l'iscrizione all'Associazione.

#### **4.2 Struttura**

Il Codice si compone delle seguenti parti:

- 1) Principi Etici generali;
- 2) Principi Etici nell'Ambito della *Corporate Governance*;
- 3) Criteri di condotta;
- 4) Risorse finanziarie;
- 5) Attuazione del Codice Etico;
- 6) Adozione e aggiornamento del Codice Etico.

#### **4.3 Ambito di applicazione**

Il presente Codice contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Associazione nei confronti dei "portatori d'interessi" (Associati, Dipendenti, Fornitori, Utenti, Committenti, Partner, Pubblica Amministrazione, ecc.).

All'osservanza del Codice sono tenuti altresì:

- i rappresentanti degli organi sociali e tutti i componenti del corpo dirigenziale, i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e terzi soggetti che operano per conto dell'Associazione. I componenti del corpo dirigenziale, inoltre, devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
- gli associati, che agiscano sia come singoli soggetti sia sotto forme societarie, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Associazione.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "Destinatari".

## **5. PRINCIPI ETICI GENERALI**

### **5.1 Legalità**

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle leggi e della normativa "aziendale", quest'ultima quale attuazione di obblighi normativi.

### **5.2 Correttezza e Integrità**

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, contenute nel corrispondente Codice Deontologico.

Gli scopi associativi sono perseguiti con onestà, correttezza e responsabilità.

Nella gestione ed utilizzo delle risorse finanziarie è osservato il massimo rigore.

I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa "aziendale", in quanto attuazione di obblighi deontologici, di correttezza e integrità.

### **5.3 Trasparenza**

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni riguardanti l'attività sociale, in particolare quelle attinenti alla gestione ed utilizzo delle risorse finanziarie, sia verso l'interno sia verso l'esterno.

I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa "aziendale", in quanto attuazione del principio di trasparenza.

### **5.4 Riservatezza**

I Destinatari assicurano la massima riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte per conto dell'Associazione. Gli stessi sono tenuti a trattare dati e informazioni "aziendali" esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione dell'AiFOS.

### **5.5 Eccellenza**

I Destinatari, in particolare gli Associati, considerano l'AiFOS anche come uno strumento di miglioramento culturale e professionale, attraverso un proficuo scambio di conoscenze ed esperienze.

### **5.6 Competenza**

Nel perseguire i propri scopi l'AiFOS opera senza soluzione di continuità per dotarsi di un patrimonio sempre più ampio di conoscenze, competenze ed esperienze. La Stessa è impegnata a realizzare iniziative di formazione e informazione rivolte agli Associati ed al più vasto pubblico, anche in collaborazione con altre Istituzioni, sia pubbliche sia private.

### **5.7 Indipendenza**

Nel perseguire gli scopi associativi l'AiFOS non accetta e tollera condizionamenti esterni di nessun tipo, specie per quanto riguarda l'elaborazione scientifica e culturale dei propri progetti, la pubblicazione dei relativi risultati e il rapporto con le Istituzioni, in particolare con quelle Pubbliche.

### **5.8 Valore della persona**

L'AiFOS favorisce l'impiego delle risorse umane nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, tutelando le diversità e fondando le relazioni interne principalmente sul dialogo.

**5.8.1 Rispetto della dignità della persona:** i Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

**5.8.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro:** i rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

**5.8.3 Gestione e valutazione del personale:** l'AiFOS rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

**5.8.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro:** l'AiFOS favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Il dipendente, comunque, dovrà rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Associazione nei casi in cui queste impongono requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge (OHSAS 18001 e ISO 19001 per la qualità del lavoro).

**5.8.5 Crescita professionale:** L'AiFOS promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti, partecipazione ad eventi ed occasioni lavorative nonché appositi piani formativi.

**5.8.6 Discriminazione e molestie:** l'AiFOS vuole essere per i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso la stessa, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

### **5.9 Responsabilità dei Soci**

I Soci riconoscono i predetti principi e s'impegnano a rispettarli. Essi sono eticamente responsabili gli uni nei confronti degli altri e verso l'Associazione dell'applicazione di tali principi.

### **5.10 Tutela del nome**

I Soci non devono commettere azioni che possano mettere in pericolo o compromettere i valori, l'immagine e il buon nome dell'AiFOS ed i propri scopi, sono tenuti, inoltre, ad utilizzare il logo associativo in conformità di quanto previsto dall'apposito Regolamento, evitando qualsiasi modalità che non sia conforme alle finalità associative o che comunque possa arrecare pregiudizio al prestigio e al buon nome dell'Associazione stessa.

## **6. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE**

### **6.1 Organi Sociali**

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di fatto e di causa, ed in piena autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per l'Associazione e nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e integrità.

Le decisioni dei componenti gli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse dell'Associazione.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa "aziendale".

In particolare, i componenti del Consiglio Direttivo Nazionale e del Comitato di Presidenza sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, consentendo così all'Associazione di trarre beneficio dalle loro specifiche competenze.

### **6.2 Trasparenza della contabilità dell'Associazione**

L'Associazione promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la sua contabilità.

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

Tutte le azioni ed operazioni dell'Associazione devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

### **6.3 Controllo Interno**

L'Associazione è dotata di un sistema dei controlli interni<sup>1</sup> che contribuisce al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate.

## **7. CRITERI DI CONDOTTA**

### **7.1 RAPPORTI TRA I SOCI E TRA I SOCI E L'ASSOCIAZIONE**

#### **7.1.1 Rapporti tra i soci**

I Soci, sia singoli soggetti sia società, ed i loro rispettivi collaboratori e/o dipendenti sono tenuti a rispettare ed applicare i Principi Etici Generali, di cui al precedente punto 5, nei rapporti tra di loro e con l'AiFOS.

#### **7.1.2 Partecipazione alla vita associativa**

E' obbligo dei Soci fare quanto è loro possibile per partecipare attivamente alla vita associativa, fornendo il proprio contributo al perseguimento degli scopi dell'AiFOS.

Fatto salvo il rispetto del segreto d'ufficio e professionale, ciascun Socio è chiamato a condividere il proprio patrimonio di conoscenze, competenze ed esperienze in materia di controlli di legittimità e di conformità, etica degli affari e della vita associativa.

#### **7.1.3 Tutela della Riservatezza<sup>(2)</sup>**

I Soci sono tenuti a rispettare il valore e la proprietà delle informazioni di cui vengano a conoscenza, nonché delle informazioni di qualsiasi natura e in qualsiasi forma che vengono raccolte e/o elaborate durante la vita associativa, e sono altresì tenuti a non divulgarle senza autorizzazione del rispettivo titolare, salvo che lo impongano motivi di ordine legale o deontologico.

A tale fine, i Soci:

a) devono adoperare la dovuta cautela nell'utilizzo delle informazioni acquisite durante la vita associativa;

---

<sup>1</sup> Il sistema dei controlli interni è inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi aziendali, della salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili gestionali, della conformità delle operazioni con la legge e le disposizioni interne dell'ente.

<sup>2</sup> Vedi anche il precedente punto 5.4

b) non devono usare le informazioni ottenute né per vantaggio personale né secondo modalità contrarie alle leggi o che siano o possano costituire documento agli scopi ed ai valori dell'AiFOS.

#### **7.1.4 Conflitto di interessi**

I Soci s'impegnano ad evitare qualsiasi situazione di conflitto con gli interessi dell'AiFOS e degli altri Soci.

Il socio s'impegna a comunicare tempestivamente o preventivamente al Comitato di Presidenza possibili situazioni di conflitto d'interesse nelle quali si trova o ritenesse di trovarsi, sia nei confronti dell'AiFOS sia nei confronti di altri Soci. Il Comitato di Presidenza, effettuate le necessarie verifiche, né darà a sua volta notizia al Consiglio Direttivo Nazionale per gli opportuni provvedimenti.

Nel caso previsto dal comma precedente, il Socio, il Comitato di Presidenza ed il Consiglio Direttivo Nazionale dovranno concordare le modalità più appropriate per comporre o evitare il conflitto d'interessi. Ove ciò non fosse possibile, il Socio dovrà astenersi dal partecipare alla vita associativa per la parte in cui tale partecipazione sia o possa essere influenzata dai propri interessi.

## **7.2 RAPPORTI DELL'ASSOCIAZIONE CON I TERZI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

### **7.2.1 Rapporti esterni**

I Destinatari devono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza e integrità in tutti i rapporti con persone ed enti esterni all'Associazione.

Non sono ammesse in alcun modo l'offerta o la ricezione di regali, doni, denaro, omaggi e altre utilità verso e da chiunque abbia o miri ad avere rapporti d'affari con l'Associazione, salvo quelli di valore modesto e puramente simbolico.

Ove possibile, l'applicazione del Codice dovrà ritenersi estesa, nelle forme e nei modi ritenuti più idonei, a quanti a qualsiasi titolo entrino in contatto con l'AiFOS.

### **7.2.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare d'influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto delle Stesse.

Nella partecipazione a gare e a procedure competitive in genere per l'aggiudicazione di appalti, nel corso delle attività per la gestione dei bandi di gara o studi di fattibilità di offerte complesse, nonché nella presentazione di progetti finanziati con fondi pubblici, si dovrà operare nel più scrupoloso rispetto delle normative comunitarie, nazionali e locali vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

### **7.2.3 Rapporti con partiti politici e organizzazioni sindacali**

AiFOS, consapevole della sua natura di associazione sindacale datoriale, è completamente estranea a qualunque partito politico. In tal senso, l'Associazione non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda

politica. Si astiene da comportamenti volti ad esercitare pressioni dirette o indirette ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

Nei confronti delle altre organizzazioni sindacali, l'opera dell'associazione si ispira a criteri di collaborazione, nonché di confronto, astenendosi dal sostenere finanziariamente tali forme associative

## **8. RISORSE FINANZIARIE**

L'AiFOS può sostenere finanziariamente la propria attività anche ricorrendo a forme di contribuzione diverse dalle quote associative (ad esempio accettando sponsorizzazioni per l'organizzazione di singoli eventi nonché incarichi di collaborazione, consulenze, progettazioni, ecc.), purché queste non la distolgano dal perseguimento dei suoi scopi e non si pongano in contrasto con i valori espressi dal presente Codice

L'AiFOS s'impegna a fornire anche ai soggetti che contribuiscono una chiara e veritiera rappresentazione circa gli scopi che essa persegue, le finalità, i tempi e le modalità d'attuazione delle iniziative e dei progetti da sostenere, nonché circa le attività svolte con l'impiego dei fondi.

L'AiFOS garantisce che le risorse finanziarie sono reperite in maniera etica, professionale e trasparente, secondo l'interesse esclusivo della Stessa e mai a vantaggio personale di alcuno.

Nell'ambito delle rendicontazioni annuali fornite ai soci saranno singolarmente elencati i contributi ricevuti, i soggetti che li hanno erogati e l'utilizzo che ne è stato fatto.

L'AiFOS, comunque, non finanzia la propria attività con il ricorso al credito.

## **9. ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **9.1 Valore contrattuale del Codice Etico**

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'AiFOS ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2106 del Codice Civile<sup>3</sup>.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- ai componenti degli organi sociali che, in caso d'inosservanza ne rispondono ai sensi dell'art. 2392 del Codice Civile<sup>4</sup>;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

---

<sup>3</sup> "Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."

"Art. 2106 - Sanzioni disciplinari - L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione."

<sup>4</sup> "Art. 2392- Responsabilità verso la società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale."

### **9.2 Soci**

Ai sensi dello Statuto, il Consiglio Direttivo Nazionale può deliberare l'esclusione del Socio o la sua sospensione cautelare in presenza di gravi violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

Entro 30 giorni dalla comunicazione della sospensione cautelare, il Socio sospeso ha diritto di presentare ricorso agli organi statutari che devono pronunciarsi nel termine di 60 giorni dal ricevimento del ricorso, conformemente alla previsione statutaria.

### **9.3 Applicazione del sistema sanzionatorio**

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

### **9.4 Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001**

L'AiFOS adotta un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e nomina l'Organismo di Vigilanza.

Tale Modello rappresenta una ulteriore garanzia per tutti i "portatori di interessi" circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere l'Associazione da responsabilità in caso di reati commessi da: componenti gli organi sociali e il corpo dirigenziale, i dipendenti ed i collaboratori soggetti al controllo della stessa, nell'interesse o a vantaggio di AiFOS.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione di reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte da AiFOS.

### **9.5 Modalità di diffusione del Codice Etico**

Il presente Codice viene pubblicato in chiaro sul sito dell'AiFOS. I valori e i principi che l'AiFOS intende affermare attraverso il Codice Etico saranno trasfusi nelle iniziative informative e di formazione e condivisi mediante tutti gli strumenti di comunicazione interna disponibili.

## **10. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO**

L'adozione del presente Codice è stata deliberata dal Consiglio Direttivo Nazionale, eventuali modifiche e integrazioni al presente Codice sono proposte dal Comitato di Presidenza e devono essere sottoposte all'approvazione dello stesso Consiglio Direttivo Nazionale.