

Centro Gulliver Società Cooperativa Sociale a r.l.

Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale

Via Albani, 91 - Varese

Tel. 0332 831305 - Fax 0332 830046

[www.gulliver-va.it](http://www.gulliver-va.it) [info@gulliver-va.it](mailto:info@gulliver-va.it)

# CODICE ETICO

Emissione [ ] 12/08/2013

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data [ ] 23/09/2013

PARTE GENERALE
----------------

### DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico del Centro Gulliver società cooperativa sociale a r.l. ONLUS Organismo Non Lucrativo di Utilità Sociale (di seguito anche "Centro Gulliver" ovvero "ONLUS"), principale strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'organizzazione, si rivolge a tutti coloro che operano, stabilmente o temporaneamente, per conto del Centro Gulliver stesso.

Il Codice definisce le regole di comportamento che devono essere rispettate nello svolgimento delle attività lavorative, nei rapporti fra colleghi, nelle relazioni con i clienti, con i partner, con i fornitori e con gli Enti pubblici o privati.

Le disposizioni sono vincolanti per tutti i soci della Cooperativa e per tutti gli operatori del Centro. Il Codice sarà divulgato anche a chi intrattenga incarichi professionali o prestazioni d'opera, anche a titolo di volontariato. Esso sarà altresì divulgato ai clienti, nei modi ritenuti più opportuni.

### MISSION E FINALITÀ del Centro Gulliver (Statuto - Titolo III – art. 4 e 5)

La Cooperativa, conformemente all'art. 1 della Legge 381/1991, non ha fine di lucro, è retta da scopo mutualistico, e svolge la propria attività in funzione dell'oggetto sociale più avanti indicato.

La Cooperativa ha lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso un'attività di gestione di servizi socio-sanitari ed educativi destinati alle persone che, impeditene per difficoltà o menomazioni psichiche e/o fisiche derivanti da stati patologici o dall'età, siano bisognevoli di supporto od assistenza nel compimento degli atti inerenti la vita quotidiana od anche soltanto di sorveglianza e custodia.

La Cooperativa, che non ha finalità di lucro, si ispira ai principi che sono alla base del movimento cooperativo mondiale ed in rapporto ad essi agisce.

Questi principi sono: la mutualità, la solidarietà, una giusta retribuzione del lavoro contro lo sfruttamento, la priorità dell'uomo sul denaro, il valore della democrazia, l'impegno, l'equilibrio delle responsabilità rispetto ai ruoli. Operando secondo questi principi, essa intende organizzare un'attività che persegua, mediante la solidale partecipazione dei soci e di tutto il gruppo che ad essi fa riferimento, scopi sociali ed educativi al fine di contribuire a realizzare nel movimento cooperativo una nuova economia della solidarietà e della fraternità.

Per far ciò la Cooperativa si propone di svolgere, in modo organizzato e senza fini di lucro, un'attività di servizi finalizzata al recupero e alla qualificazione umana, morale, culturale, professionale, all'inserimento sociale e lavorativo di persone che si siano trovate o si trovino in stato di dipendenza da qualunque sostanza, di bisogno, handicap o emarginazione, nonché la prevenzione in ogni forma dell'insorgenza di stati di dipendenza. Per il raggiungimento degli scopi indicati la Cooperativa è altresì impegnata ad integrare, sia in modo permanente sia secondo contingenti opportunità, la propria attività, con quella di altre strutture cooperative affini, promuovendo ed aderendo a Consorzi e ad altre organizzazioni frutto dell'associazionismo cooperativo.

Il Centro Gulliver Società Cooperativa Sociale a r.l. ONLUS (Cooperativa Sociale di tipo A) è stata costituita con atto costitutivo il 22 febbraio 1986. La Cooperativa è riconosciuta come Ente Morale senza scopo di lucro con decreto del Ministero dell'Interno del 26 novembre 1999.

Il Centro Gulliver è iscritto, ai sensi della Legge Regione Lombardia 1/2008, all'Albo delle Società Cooperative (n° A144719) con D.G.R. Lombardia N° 5536/2007.

Il Centro Gulliver è ACCREDITATO presso la Regione Lombardia come Ente per la Formazione e l'Orientamento con Iscrizione all'Albo regionale degli operatori accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale N° 0330 - Data iscrizione all'Albo 01/08/2008 - Sezione B.

Il Centro Gulliver è ACCREDITATO presso il Ministero della Pubblica Istruzione per la formazione del personale della scuola di ogni ordine e grado dall'anno 2003, accreditamento confermato con Decreto Dir. Gen. del 03/08/06.

Il Centro Gulliver è iscritto all'Albo Regionale degli ACCREDITATI per i Servizi al Lavoro – Soggetti Privati – n° 0152 del 04/06/2009.

Il Centro Gulliver è riconosciuto dalla Regione Lombardia come Ente Ausiliario gestore di strutture di riabilitazione e reinserimento dei soggetti tossicodipendenti. Tali servizi terapeutici educativi/riabilitativi, residenziali e semiresidenziali, sono ACCREDITATI dalla Regione Lombardia.

Il Centro Gulliver gestisce servizi residenziali socio assistenziali, rivolti a persone con patologie psichiatriche, provenienti dai servizi territoriali di Salute Mentale; tali servizi sono ACCREDITATI dalla Regione Lombardia.

Il Centro Gulliver gestisce servizi di Consultorio familiare, servizio accreditato con delibera IX/001163 del 29/12/2010 della Regione Lombardia.

## 1. PRINCIPI GENERALI

Fin dall'inizio, il Centro Gulliver attiva "Progetto Uomo" nella città di Varese e si colloca all'interno delle reti e dei percorsi formativi, terapeutico-riabilitativi e educativi promossi in un primo tempo dal CEIS (Centro Italiano di Solidarietà) e assunti poi dalla FICT (Federazione Italiana delle Comunità Terapeutiche) cui aderiscono vari centri, presenti su tutto il territorio nazionale.

### LINEE GUIDA VALORIALI DEL CENTRO GULLIVER

"Progetto Uomo" è una filosofia di intervento, ideata, applicata e sperimentata in Italia sul finire degli anni 70 da don Mario Picchi a Roma, che pone l'uomo al centro di un intervento multidisciplinare e lo accoglie nella sua fragilità che esprime attraverso il disagio esistenziale nell'affrontare la quotidianità della vita.

"Progetto Uomo" è innanzi tutto un programma educativo, che invita a riflettere sul comportamento sociale di ogni persona, ad affrontare la conoscenza di sé, a condividere i propri sentimenti stimolando la comunicazione ed i rapporti interpersonali, con l'obiettivo di migliorare la condizione di vita e di favorire l'integrazione positiva e dinamica fra individuo e ambiente.

La filosofia di "Progetto Uomo" che il Centro Gulliver ha adottato, si declina in alcune linee metodologiche che accompagnano il lavoro quotidiano, in tutti gli ambiti in cui il Centro Gulliver opera:

Mutuo-aiuto Il mutuo-aiuto rappresenta una modalità privilegiata per sollecitare le risorse delle persone e una prospettiva alternativa che contribuisce al superamento di un'ottica

di mera erogazione dei servizi; costituisce la declinazione a livello metodologico della coniugazione tra solidarietà e sussidiarietà.

In ogni attività del Centro Gulliver, viene attribuita grande importanza alle dinamiche di gruppo. Il gruppo, infatti, esprime e promuove la visione della persona come essere in relazione, dove l'auto-mutuo-aiuto è la parte fondamentale per la partecipazione del singolo alle dinamiche di cambiamento e per la sua formazione professionale e umana.

Sussidiarietà Il principio di sussidiarietà si sostanzia nella valorizzazione delle iniziative che comportano la collaborazione tra pubblico e privato sociale. Il criterio-guida contempla il coinvolgimento responsabile dei corpi sociali di medio e piccolo livello cui viene chiesto di non porsi come fruitori passivi di servizi dispensati per conto di un soggetto pubblico, bensì di collocarsi come protagonisti attivi e responsabili.

Solidarietà e intergenerazionalità Il principio di solidarietà, coniugato con quello della sussidiarietà, si fonda sull'idea della PERSONA come centro di una rete di relazioni in cui la dimensione del rapporto con gli altri è costitutiva ed essenziale; in questo senso il principio di solidarietà non è rimasto solo un riferimento teorico e generico, ma è divenuto nella storia di enti quali il Centro Gulliver anche lo strumento metodologico principale della formazione, dell'educazione, del recupero e della terapia. Dopo averlo ampiamente sperimentato nei campi più specifici della riparazione, si tende ora a valorizzarne appieno le potenzialità nel territorio della normalità, con una particolare attenzione al rapporto tra le generazioni.

Territorialità e sistema a rete Il Centro Gulliver opera in stretta connessione con le realtà del pubblico e del privato sociale in una dimensione orizzontale (che valorizza l'appartenenza allo stesso territorio provinciale) e verticale (cioè storico-cronologica). La via dell'integrazione con i servizi sociali e sanitari pubblici, la realizzazione di progetti di prevenzione con gli enti locali, la collaborazione con gli altri, le parrocchie e le scuole sia la scelta più idonea e vincente per contribuire a tessere quel "sistema a rete" che rappresenta la dimensione più credibile e accreditato di promozione e protezione sociale.

La filosofia di "Progetto Uomo" che il Centro Gulliver ha adottato, si declina anche in un'attenzione particolare verso le risorse umane, che a vario titolo operano e collaborano nelle attività, e in un metodo di lavoro che prevede:

**SELEZIONE OPERATORI** – Il Centro Gulliver presta grande attenzione alla scelta degli operatori ai quali sono richieste, oltre a formazione di base specifica e doti professionali, motivazioni valoriali e capacità umane di ascolto e di empatia.

**FORMAZIONE CONTINUA OPERATORI** – Nella metodologia del Centro Gulliver è di fondamentale importanza la formazione continua, il costante aggiornamento e confronto tra gli operatori, nella convinzione che un buon Operatore è colui che si pone in una posizione umile e riconosce di aver continuo bisogno di imparare e di misurarsi con gli altri, senza anteporre le proprie competenze e titoli. L'approccio del progetto non è quello di utente - professionista, ma è quello di professionista che è anche operatore ed ascoltatore, capace di uscire dal suo ruolo per relazionarsi come persona con un'altra persona.

**LAVORO IN ÉQUIPE** – Il Centro Gulliver si avvale, come principale e fondamentale strumento di lavoro, di un'équipe multidisciplinare integrata che opera attraverso sistematici momenti di confronto e di supervisione.

Il presente Codice costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per l'organizzazione, la gestione e l'immagine del Centro Gulliver. Il rispetto delle disposizioni di seguito declinate costituisce parte integrante dell'impegno del Centro Gulliver finalizzato a perseguire la promozione umana e l'integrazione sociale.

## 2. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO

### Reputazione del Centro

Consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, si impegna a sostenere iniziative di valore sociale, culturale e sociosanitarie finalizzate alla promozione del benessere della persona e della collettività, perseguendo il continuo miglioramento della propria reputazione e una sempre maggiore legittimazione ad operare.

Nello svolgimento della propria attività, ogni persona che opera o collabora con il Centro, a qualsiasi titolo, si astiene da azioni o dichiarazioni che possano danneggiare o compromettere il buon nome del Centro Gulliver o dei suoi utenti e collaboratori, la sua progettualità o le attività che esso pone in essere per raggiungere i propri scopi statutari.

### Onestà e liceità

Il Centro Gulliver opera a tutti i livelli improntando la propria azione ai criteri di onestà, correttezza, liceità e sincerità nei confronti della collettività, dello Stato e in genere di tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, intrattengono rapporti con esso.

Si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive e i regolamenti nazionali e internazionali e ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti all'interesse generale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Centro Gulliver può giustificare una condotta non coerente con i principi di questo Codice.

### Imparzialità e trasparenza

Il Centro Gulliver si impegna ad operare in modo imparziale, chiaro e trasparente, senza favorire alcun singolo individuo o gruppo di interesse, senza pregiudizi e senza secondi fini.

Si impegna a fornire ai propri interlocutori interessati informazioni rispondenti a verità e documenti di agevole comprensione.

Si attiene a principi di equità, trasparenza e correttezza relativamente alle decisioni che influiscono sulle relazioni con i clienti/utenti, con i collaboratori, con gli Enti pubblici e privati, con i fornitori e si impegna affinché tale principio venga rispettato dalle parti interessate e nelle relazioni che essi intrattengono in nome e per conto del Centro.

### Rispetto e uguaglianza

Ogni persona che collabora o che usufruisce dei servizi del Centro Gulliver dovrà essere trattata con rispetto e dignità. Nessuno dovrà mai essere sottoposto a molestie o abusi di alcun genere.

Il Centro Gulliver si impegna affinché ogni persona che opera o collabora con il Centro, a qualsiasi titolo, fondi il proprio atteggiamento sul rispetto e sulla valorizzazione dell'altro, senza discriminazioni di età, sesso e orientamento sessuale, etnia e nazionalità, convinzioni politiche e religiose, stato civile, condizione sociale, stato di salute.

### Tutela della persona e della salute

Il Centro Gulliver promuove le pari opportunità e favorisce lo sviluppo delle potenzialità di ogni collaboratore.

Assicura la tutela dell'integrità psico-fisica dei propri collaboratori, nel rispetto delle norme in materia di valutazione dei rischi e sicurezza sul lavoro.

Assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e del principio dell'equa retribuzione.

Valorizza le risorse umane attraverso la formazione continua e permanente.

### Responsabilità e diligenza

Il Centro, nell'attribuzione dei ruoli e delle mansioni, si impegna a garantire la conformità delle mansioni svolte rispetto alla qualifica rivestita e a definire chiaramente le responsabilità di ciascuno.

Ogni collaboratore adempie il proprio lavoro conformemente agli obblighi del contratto di lavoro stipulato con il Centro; il presente Codice è parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le Procedure assicurate dal Sistema Qualità adottato dal Centro.

Come persona, chiunque opera o collabora con il Centro Gulliver è eticamente responsabile verso se stessa e verso il Centro Gulliver stesso. Ogni collaboratore è responsabile della protezione e del buon uso dei beni e delle risorse del Centro Gulliver a lui affidate.

In nome dell'orientamento alla corresponsabilità, è tenuto ad informare la Direzione di eventuali eventi dannosi o di qualunque comportamento difforme dal presente Codice di cui venga a conoscenza.

### Flessibilità

Il Centro, nella progettazione e realizzazione di progetti, e gli operatori, nello svolgimento del loro ruolo, rispondono a molteplici mandati caratterizzati da cambiamenti, spesso improvvisi. Agli operatori è chiesto di porsi come raccordo tra servizi e progettualità, a collaborare alla definizione di obiettivi e strumenti di lavoro, a rapportarsi e a comunicare in modo efficace con le diverse realtà del territorio con cui entrano in contatto nell'ambito di loro competenza.

### Riservatezza

Il Centro Gulliver garantisce, in ogni ambito della propria attività, il rispetto delle norme in materia di riservatezza, come definito nel Documento Programmatico sulla Sicurezza in ottemperanza al D. Lgs. 196/03.

Alle parti interessate è vietato utilizzare o diffondere informazioni riservate di cui sono venuti a conoscenza, per scopi non connessi alle funzioni d'ufficio.

### Tutela ambientale

Il Centro Gulliver si impegna a salvaguardare l'ambiente, attraverso l'adozione di comportamenti volti a migliorare l'impatto ambientale nello svolgimento delle proprie attività.

### 3. NORME ETICHE PER LE RELAZIONI D'IMPRESA CON LE PARTI INTERESSATE

Le "parti interessate" sono tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti dalle attività o dal comportamento del Centro Gulliver e che, a vario titolo, possono contribuire al perseguimento della sua mission.

Le principali categorie di "parti interessate" sono:

- Stakeholders interni: collaboratori (amministratori, revisori, sindaci, dipendenti, consulenti, volontari, ecc.)
- Stakeholders esterni: Enti e servizi pubblici (Regioni, Provincie, Comuni, ASL, SerT, CPS, ecc.) – comunità locale – finanziatori e sostenitori – fornitori di beni e servizi – clienti/utenti delle varie attività erogate – terzo settore (associazioni di volontariato, cooperative sociali, ecc.)

Il Codice Etico si rivolge e si applica, con differenti modalità, a tutti i soggetti sopra individuati, che vengono coinvolti attraverso la comunicazione della politica del Centro Gulliver in merito alla responsabilità sociale e ai valori etici, al fine di diffondere e condividere tali principi.

Il Centro Gulliver applica il proprio Codice Etico nella scelta dei soggetti con cui operare, in modo da escludere collaborazioni con partner incompatibili con la propria etica e con la propria mission.

#### Principi generali

Nello svolgimento di ogni attività il Centro Gulliver opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Si adopera per accertarsi che l'interesse privato di uno stakeholder interno non contrasti con l'interesse, non solo economico, del Centro, anche per quanto riguarda eventuali rapporti di lavoro con altre realtà incompatibili o concorrenti con la mission e con l'etica del Centro.

Gli stakeholders interni si astengono da valutazioni personali e dichiarazioni pubbliche che possano danneggiare il Centro Gulliver o l'operato di altri, nonché dalla ricerca del perseguimento di vantaggi personali.

In nome della funzione di pubblico interesse perseguita dal Centro, è richiesta agli stakeholders interni una condotta improntata al decoro e al rispetto della persona e della sua dignità.

Nello svolgimento dell'attività informativa, in particolare quella rivolta ai clienti/utenti dei propri servizi, non è permesso l'utilizzo di argomenti o strumenti di persuasione ingannevoli o non verificabili.

#### RAPPORTI CON IL PERSONALE

La tutela delle condizioni di lavoro e l'adozione delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e della personalità morale dei collaboratori sono considerate valore primario.

A tutto il personale è vietato, nell'orario di lavoro, di fare uso di alcoolici e/o sostanze illecite.

Il Centro Gulliver non impiegherà mai lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.

Il personale retribuito è assunto con regolare contratto secondo i modi consentiti dalle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il personale convocato è tenuto a partecipare attivamente alle iniziative di formazione, supervisione o aggiornamento professionale organizzate dal Centro.

Nei rapporti con clienti, utenti, Enti e Istituzioni pubblici e privati, fornitori e categorie assimilabili, il Centro Gulliver vieta, ai propri soci, dipendenti e collaboratori a qualunque titolo, di fare e/o ricevere qualsiasi forma di regalo o beneficio, che ecceda la normale pratica di cortesia, al fine di concedere e/o ottenere trattamenti di favore o privilegi di qualsiasi tipo, anche se andassero a vantaggio del Centro.

Soci, dipendenti e collaboratori a qualunque titolo che dovessero ricevere (da clienti, utenti, fornitori e categorie assimilabili) qualsiasi forma di regalo o beneficio al di fuori di quanto può costituire una ordinaria cortesia, sono tenuti ad informare tempestivamente il proprio superiore o, in assenza, la Direzione o il Consiglio d'Amministrazione.

## RAPPORTI CON GLI ENTI PUBBLICI

I rapporti con l'Ente pubblico devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza e con spirito di massima collaborazione.

In particolare, il Centro Gulliver si impegna a presentare dichiarazioni e documenti veritieri, nonché a fornire tutte le informazioni e documentazioni richieste sulle attività poste in essere nei servizi accreditati in maniera trasparente, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di leggi, normative e regolamenti. Inoltre si impegna a fornire tutte le informazioni, le documentazioni e le registrazioni richieste nell'ambito dei controlli sul Sistema di Gestione della Qualità.

Nell'ambito dei rapporti con gli Enti Pubblici sono vietati, in generale, tutti i comportamenti realmente o anche solo potenzialmente contrari alla legge.

In particolare, è proibito l'utilizzo di qualsiasi mezzo teso ad influenzare, promuovere, favorire o compensare i dipendenti pubblici, a qualsiasi livello, o comunque finalizzato a perseguire o assicurare vantaggi per il Centro.

## RAPPORTI CON I CLIENTI/UTENTI, COMMITTENTI E FORNITORI

I rapporti con il cliente/utente o con il Committente sono caratterizzati da onestà, competenza, professionalità, imparzialità, indipendenza, coerenza, correttezza e trasparenza.

Il Centro Gulliver predispone e mantiene aggiornate apposite procedure, nell'ambito del proprio Sistema Qualità, che definiscono i criteri riferiti al processo di approvvigionamento, alle modalità operative dei servizi e delle attività erogate, al loro monitoraggio e alla soddisfazione del cliente.

Tutto il personale è tenuto a segnalare tempestivamente eventuali comportamenti di possibile rilevanza penale o comunque di particolare gravità, posti in essere da clienti, utenti o fornitori al



proprio superiore o, in assenza, alla Direzione, astenendosi dall'intervenire con iniziative personali non autorizzate.

#### 4. SISTEMA INTERNO DI VERIFICA

L'insieme delle regole organizzative, delle attività, delle procedure e di ogni altro strumento previsto dal Sistema di Gestione della Qualità, volto ad assicurare che la gestione, la misurazione e il monitoraggio delle attività perseguano l'obiettivo di efficacia ed efficienza del Centro, garantendo l'evidenza oggettiva delle azioni, delle decisioni e delle misurazioni, costituisce il sistema per l'implementazione delle buone prassi e prevede, al tempo stesso, il sistema di verifica interna che ne garantisce l'applicazione.

L'efficienza e l'efficacia del sistema interno di verifica sono condizione per lo svolgimento dell'attività d'impresa in coerenza con le regole e i principi del presente Codice.

Ai fini di cui sopra, i destinatari del Codice sono chiamati a contribuire al miglioramento continuo del sistema stesso.

#### 5. STRUMENTI DI ATTUAZIONE

Il presente Codice Etico è oggetto di una specifica informativa e di una formazione rivolta a tutti i collaboratori che operano, stabilmente o temporaneamente, per conto del Centro Gulliver stesso.

L'attuazione dei principi del presente Codice è affidata all'Organismo di Vigilanza.

Ogni socio, dipendente, collaboratore e volontario del Centro Gulliver prende visione ed accetta il presente Codice, impegnandosi a non ostacolare in nessun modo il lavoro degli organi preposti alla sua salvaguardia.

Ogni socio, dipendente, collaboratore e volontario del Centro Gulliver si impegna a segnalare eventuali comportamenti che possano risultare difformi dal presente Codice.

Nell'ambito di verifica sull'osservanza del Codice, l'Organismo di Vigilanza:

- Istruisce, a seguito di attività di audit o di motivate segnalazioni, i casi di presunte infrazioni
- Sottopone alla Direzione le proposte di sanzione per le quali si siano rivelate fondate, a suo giudizio, le contestazioni di infrazione al Codice
- Fornisce, almeno una volta all'anno, una relazione del suo operato

L'Organismo di Vigilanza svolge inoltre una funzione di raccomandazione preventiva, proponendo modifiche o integrazioni al Codice, pur non in presenza di palesi violazioni.

6. SANZIONI INTERNE PER LA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO
--

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice da parte dei collaboratori, a qualsiasi titolo, potrà costituire il venir meno alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e/o contrattuale, con la possibilità di comminazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie, secondo le modalità previste da leggi, accordi collettivi, contratti, indipendentemente ed oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione.

Per quanto riguarda l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo, si rimanda al punto 5. (il sistema disciplinare) di cui alla "Parte Speciale".