ASSOPM®

ASSOCIAZIONE ITALIANA PROJECT MANAGER

CODICE ETICO E DEONTOLOGICO

ASSOPM®
ASSOCIAZIONE ITALIANA PROJECT MANAGER

PREMESSA ISTITUZIONALE 5

INTRODUZIONE
ORIGINE, SENSO E FONDAMENTI DEL CODICE ETICO E DEONTOLOGICO DI ASSOPM 6

Un progetto condiviso 6
Fondamenti etici e giuridici 6
Fonti e ispirazioni 7
Un documento vivo 7

SEZIONE I
CARTA DEI PRINCIPI ETICI E DEI VALORI FONDANTI

1. **Integrità** 9
2. **Competenza** 9
3. **Comunità** 10
4. **Sostenibilità e Innovazione** 10

SEZIONE II
CODICE DEONTOLOGICO DELLE PROFESSIONI

1. **Principi generali di condotta professionale** 13
2. **Project Manager** 14
3. **Innovation Manager** 14
4. **Sustainability Manager** 15
5. **Disposizioni finali** 15

SEZIONE III
SISTEMA SANZIONATORIO

1. **Organo competente** 17
2. **Procedura** 17
3. **Canale di segnalazione e tutela del segnalante** 18
4. **Tipologie di sanzioni** 18
5. **Criteri di valutazione** 18
6. **Comunicazione, archiviazione e aggiornamento** 18

PREMESSA ISTITUZIONALE

Il progresso di una comunità professionale si misura non solo dalle competenze, ma anche dai valori che la guidano.
ASSOPM è nata dal patrimonio di saperi e principi dei Project Manager, radice da cui è germogliata una comunità più ampia che oggi accoglie anche gli Innovation Manager e i Sustainability Manager.
Questo Codice Etico e Deontologico è la **guida condivisa** che custodisce quell'eredità e la rinnova, orientando l'agire di tutti verso responsabilità, trasparenza e sostenibilità. La gestione dei progetti non è soltanto un insieme di processi, metodologie e strumenti: è un impegno quotidiano che richiede integrità e rispetto verso le persone, le organizzazioni e la società. Ogni decisione presa, infatti, ha ricadute che vanno oltre il perimetro tecnico e organizzativo: coinvolge relazioni, comunità e, spesso, il futuro delle imprese e delle istituzioni.

Il presente Codice si propone dunque come bussola etica, capace di orientare i professionisti nei momenti di scelta e di conflitto, promuovendo un agire coerente, consapevole e coscienzioso. Non è un mero adempimento formale, ma uno strumento vivo, pensato per accompagnare la crescita della nostra community e consolidarne l'identità professionale fondata su ideali condivisi.

L'elaborazione di questo documento rappresenta per ASSOPM un passaggio fondamentale: non solo un riferimento, ma la carta d'identità valoriale di ASSOPM e dei suoi soci. Esso dà forma a principi comuni a tutte le professionalità che ASSOPM riunisce - Project Manager (UNI 11648:2022), Innovation Manager (UNI 11814:2021) e Sustainability Manager (UNI/PdR 109.1:2021) - figure diverse, ma accomunate da un'unica responsabilità: operare con competenza, integrità e attenzione all'impatto che progetti, innovazione e sostenibilità generano sulla società e sull'ambiente.

Il Codice si inserisce in continuità con lo Statuto, che ne definisce i principi identitari e le regole di governance, e ne rappresenta lo sviluppo operativo: i valori diventano regole, gli impegni morali si traducono in comportamenti concreti, fino alle procedure disciplinari che garantiscono il rispetto del Codice.

Questo testo è il risultato di un percorso collettivo: soci, gruppi di lavoro e professionisti hanno contribuito con ricerche, confronti e proposte. È quindi un documento vivo, che riflette non solo i riferimenti normativi, ma anche l'esperienza e l'identità della nostra comunità professionale. Questa partecipazione diffusa ne accresce il valore: non imposto dall'alto, ma costruito insieme.

Con questo Codice, ASSOPM intende rafforzare il proprio ruolo all'interno del sistema Paese e nel dialogo internazionale, promuovendo l'eccellenza delle competenze italiane e garantendo al tempo stesso credibilità, trasparenza e accountability, qualità oggi imprescindibili per chi guida progetti, innovazione e processi di sostenibilità.

Con questo spirito, affidiamo alla comunità professionale di ASSOPM il nuovo Codice Etico e Deontologico: una guida pratica per l'oggi e un impegno concreto per il futuro.

Marco Arcuri
Presidente ASSOPM

INTRODUZIONE GENERALE
ORIGINE, SENSO E FONDAMENTI DEL CODICE ETICO E DEONTOLOGICO DI ASSOPM

Il presente Codice Etico e Deontologico nasce dall'esigenza di dare voce e forma ai valori che ispirano la comunità di ASSOPM. È il risultato di un percorso collettivo in cui professionisti hanno condiviso tempo, idee e visione, per costruire insieme un riferimento comune di etica, impegno e competenza.

ASSOPM è nata per unire mondi diversi, project management, innovazione, sostenibilità, in una comunità che riconosce nel lavoro non solo un'attività, ma una forma di dignità. Questo Codice vuole essere la **guida etica e professionale** di questo ecosistema, un punto di orientamento per chi, ogni giorno, sceglie di operare con trasparenza, rispetto e coerenza verso persone, organizzazioni e società.

Un progetto condiviso
La redazione del Codice è stata condotta in modo partecipato, attraverso tre gruppi di lavoro dedicati ai valori, alla deontologia professionale e al sistema sanzionatorio, coordinati da Lucia de Grimani e supervisionati dal Presidente Marco Arcuri. I gruppi, composti da soci e giovani professionisti, hanno lavorato con spirito di confronto e di ricerca, combinando esperienze, discipline e sensibilità diverse.
Il risultato non è un documento formale, ma un atto identitario: una carta viva che riflette la crescita di una comunità che crede nell'etica come fondamento della professionalità e nella collaborazione come strumento di progresso.

Fondamenti etici e giuridici
La Carta dei Principi e dei Valori Fondanti di ASSOPM non è un testo astratto. Le sue radici affondano in principi universali che ne garantiscono solidità, riconoscibilità e coerenza con il diritto nazionale e internazionale.

Si fonda su riferimenti esterni e interni, tra cui:

La Costituzione italiana (artt. 1, 2, 3, 4, 9, 41), che riconosce il lavoro come fondamento di dignità, la solidarietà come dovere inderogabile, l'uguaglianza come principio essenziale, la cultura e l'ambiente come beni comuni e la libertà economica da esercitare nel rispetto della persona e della sostenibilità.

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (artt. 1, 2, 7, 23, 25, 26, 27), che riafferma l'uguaglianza di ogni essere umano, il diritto al lavoro e a condizioni giuste, alla salute, all'istruzione e alla partecipazione culturale e scientifica.

Gli standard UNI e ISO, che traducono i principi etici in pratiche professionali riconosciute a livello internazionale nei campi della qualità, della sicurezza, della sostenibilità e del project management.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo (D.Lgs. 231/2001) e i sistemi di gestione QHSE e ISO 21502, che rappresentano i riferimenti culturali per la legalità, la trasparenza e la prevenzione dei rischi.

A queste fonti si aggiunge lo Statuto di ASSOPM, che definisce la missione inclusiva e rappresentativa di ASSOPM, riconoscendo nella "comunità dei progetti" la casa comune di Project Manager, professionisti delle discipline ordinistiche e specialisti dell'innovazione, della sostenibilità e delle tecnologie.

Proprio perché casa comune, il Codice assume il ruolo di un testo di secondo livello: uno strumento che integra e armonizza i diversi codici professionali e disciplinari, offrendo un riferimento etico superiore nei casi di conflitto, sempre nel rispetto della Costituzione e dei diritti umani universali.

Fonti e ispirazioni
Nel suo sviluppo, il Codice ha tratto ispirazione da numerosi riferimenti normativi e culturali:

- Le norme UNI 11648:2022, UNI 11814:2021 e UNI/PdR 109.1:2021, che definiscono le competenze di Project, Innovation e Sustainability Manager;
- Gli standard ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000, ISO 37001, ISO 21502;
- Le direttive europee sulla sostenibilità e la due diligence (CSRD, CSDDD, Tassonomia UE);
- La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, l'Agenda 2030 e i Sustainable Development Goals (SDGs).

Questi riferimenti non sono citazioni formali, ma punti di dialogo tra etica e competenza, perché la qualità di una professione si misura anche nella capacità di riconoscere e rispettare i principi che la fondano.

Un documento vivo
Questo Codice è pensato per evolvere nel tempo, come evolve la comunità che lo ha generato. Non è una norma immutabile, ma un impegno continuo: a migliorare, ad aggiornarsi, a restare fedeli all'idea che la professionalità, senza etica, è solo tecnica.

SEZIONE I
CARTA DEI PRINCIPI ETICI E DEI VALORI FONDANTI

Ogni progetto è una comunità di destino: successi e fallimenti sono responsabilità condivisa di tutti i partecipanti.
Per questo la comunità dei professionisti di ASSOPM si impegna a riconoscere e praticare i seguenti valori, che costituiscono la bussola etica comune, al servizio della fiducia reciproca, del bene comune e delle generazioni future.

1. Integrità

Integrità e onestà – Agire con correttezza, lealtà e coerenza, rifiutando inganni e scorciatoie che minano la fiducia. L'integrità non è solo virtù individuale, ma impegno collettivo di tutti i portatori di interesse.
Il Project Manager, e con lui ogni professionista di ASSOPM, ne è garante e custode, affinché l'etica diventi metodo e la fiducia fondamento del valore condiviso.

Responsabilità e accountability – Ogni scelta porta con sé conseguenze: assumerle con trasparenza, rendere conto agli stakeholder e perseguire il bene comune è dovere irrinunciabile.
Ogni azione deve ispirarsi alla legalità, alla prevenzione e a sistemi etici di gestione, compresi quelli di anticorruzione (UNI ISO 37001), per custodire fiducia e responsabilità diffusa.

Trasparenza, indipendenza e riservatezza – Comunicare con chiarezza e accessibilità, tutelando dati, conoscenze e proprietà intellettuale secondo il Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR.
Riconoscere i contributi individuali e collettivi nel rispetto del diritto d'autore è un atto di giustizia; prevenire plagio e appropriazione indebita significa difendere la dignità del sapere.
L'indipendenza di giudizio e di azione è garanzia di imparzialità e trasparenza verso tutti.

Prevenzione della corruzione e dei conflitti di interesse – Rifiutare ogni forma di corruzione, attiva o passiva, e dichiarare tempestivamente situazioni di conflitto d'interesse, reale o potenziale, significa custodire legalità e giustizia.
Corrotto e corruttore spezzano la fiducia e distruggono la responsabilità condivisa.

Libertà di coscienza, opinione ed espressione – Il primato della persona prevale sempre. Obiettare contro pratiche che ledono Costituzione, diritti umani o dignità è un dovere etico.
La libertà di opinione ed espressione è ricchezza: la lingua italiana è plurale, nessuno va censurato se le parole sono prive di offesa e collocate nel giusto contesto.
Conta la fondatezza, l'intenzione e il contributo al bene comune: atti che diventano garanzia di pluralismo, integrità e qualità collettiva.

2. Competenza

Competenza e professionalità – La professione si fonda sui doveri valoriali e sui diritti fondamentali: il dovere viene prima, perché fonda il patto sociale e professionale; i diritti seguono come garanzia di dignità e libertà.
Sapere, saper fare e saper essere vanno esercitati con rigore metodologico.
ASSOPM promuove la formazione continua come requisito etico, stabilendo standard minimi di aggiornamento periodico per tutti i soci.
Quando dovere e diritto coincidono, nasce la più alta forma di professionalità.

Tutela del capitale umano e crescita condivisa – Doveri, diritti, solidarietà, innovazione, cultura, ambiente, salute, imprenditorialità e parità di genere sono metastandard co-essenziali: principi che, pur distinti, formano un sistema interdipendente e gerarchico da bilanciare in ogni decisione professionale.
Vanno rispettati i tempi etici, evitando urgenze artificiali e pressioni indebite.
Talenti e conoscenze devono essere custoditi e trasmessi alle nuove generazioni, favorendo equità e inclusione secondo i principi della UNI/PdR 125:2022.

Pensiero critico e libertà responsabile – Non solo diritto, ma dovere etico e metodo professionale.
Significa distinguere le idee dalle persone, esercitare il dissenso tecnico motivato su dati ed evidenze, coltivare il dubbio come coscienza e miglioramento continuo.
Le libertà, esercitate con responsabilità e orientate al bene comune, sono antidoto alla standardizzazione cieca e alla competizione sterile: generano innovazione e verità condivisa.

Equo compenso e dignità del lavoro – Ogni impegno merita giusto riconoscimento: senza equilibrio tra responsabilità e compenso non vi è dignità né giustizia.
Nel vuoto normativo, vige l'obbligo etico di garantire trasparenza e proporzionalità nella distribuzione delle risorse, rifiutando incarichi sotto soglia e contratti iniqui.
Solo quando il lavoro è equamente riconosciuto si tutela la dignità e si onora la professione.

3. Comunità

Utilità e benevolenza – L'agire professionale non si limita ad evitare danni: deve generare valore condiviso e benessere diffuso.
Ogni progetto diventa occasione di dialogo, fiducia e corresponsabilità, trasformando la pluralità di prospettive in risorsa.
L'etica del progetto è testimonianza di bene comune: costruire insieme, in modo equo e sostenibile, comunità più coese e solidali.

Inclusione ed equità – Ogni persona ha pari dignità e opportunità: nessuna discriminazione, nessuna esclusione.
La diversità è risorsa; la giustizia e la meritocrazia sono criteri: i progetti diventano comunità aperte, dove ciascuno contribuisce e tutti crescono.
Particolare attenzione è riservata alla valorizzazione dei talenti femminili e alla rimozione degli ostacoli che limitano la piena partecipazione delle donne e delle persone vulnerabili.

Unire le discipline e superare i silos – Nessun professionista deve operare fuori dal perimetro delle proprie competenze: il valore dei progetti nasce dall'integrazione, non dalla sovrapposizione.
Il Project Manager armonizza saperi, ruoli e responsabilità, facendo dei metodi condivisi il quadro di riferimento per l'integrazione e la cooperazione multidisciplinare.

Decisione e proporzionalità – Ogni scelta produce benefici e rischi per alcuni e svantaggi per altri.
L'etica impone di prevenire i rischi quando possibile, ridurli al minimo quando inevitabili e accettarli solo se bilanciati da benefici proporzionati e condivisi.
Se il danno prevale senza beneficio, la scelta è inaccettabile: agire così significa tutelare la comunità, mantenere giustizia e lasciare traccia trasparente delle motivazioni.

4. Sostenibilità e Innovazione

Responsabilità e valore condiviso – Ogni progetto deve valutare in modo integrato gli impatti ambientali, sociali, economici e imprenditoriali.

La vera responsabilità non è solo fare bene le cose, ma fare le cose giuste: trasformare il progresso in benefici equi e duraturi, come innovazione responsabile nel rispetto di persone, pianeta, prosperità e futuro comune.

Gestione etica di dati, informazioni e tecnologie – La governance delle informazioni e delle tecnologie non è neutra: è responsabilità etica.
Ogni dato e ogni strumento devono essere gestiti con qualità, tracciabilità e trasparenza, garantendo affidabilità decisionale e tutela dei diritti.
L'uso delle tecnologie digitali, inclusa l'intelligenza artificiale, deve sempre preservare il primato della persona e il controllo umano effettivo, escludendo pratiche invasive o lesive della dignità.

Gestione etica dei conflitti tra discipline – Nessuna disciplina verticale può prevalere sulla persona né sulle altre.
Nei conflitti tra codici o approcci, prevale l'etica dell'integrazione e la sintesi multidisciplinare orientata al bene comune.

Etica della comunicazione pubblica e digitale – Ogni professionista è responsabile della correttezza e dell'accuratezza delle informazioni diffuse anche in rete o attraverso i media.
La comunicazione deve essere trasparente, verificabile e non ingannevole, contribuendo alla credibilità della professione e di ASSOPM.

Questi valori fondanti trasformano la progettualità in un impegno etico collettivo: una comunità che costruisce fiducia, genera valore condiviso e orienta il presente verso un futuro più giusto, sostenibile e umano.

SEZIONE II
CODICE DEONTOLOGICO DELLE PROFESSIONI

Premessa
La presente Sezione traduce in principi deontologici i valori etici e fondanti espressi nella *Carta dei Valori di ASSOPM*, trasformandoli in regole di condotta per le professionalità che operano all'interno di ASSOPM.
Essa definisce i doveri, le responsabilità e i limiti dell'agire professionale, affinché l'impegno individuale e collettivo di ogni associato sia sempre orientato alla tutela della dignità della persona, del bene comune e della sostenibilità del progresso.

Il Codice Deontologico si applica a tutte le figure professionali che partecipano alla vita di ASSOPM, riconoscendo in esse il ruolo di garanti della competenza, della trasparenza e della responsabilità verso le persone, le organizzazioni e la collettività.
Le norme qui contenute rappresentano un riferimento di comportamento vincolante e costituiscono la base per l'eventuale applicazione delle disposizioni previste dal Sistema Sanzionatorio, laddove necessario.

Ogni socio è chiamato a osservare non solo la lettera, ma anche lo spirito di questo Codice, a contribuire alla sua diffusione e ad agire in modo da accrescere la reputazione della professione e di ASSOPM.
L'uso del titolo di socio ASSOPM implica il rispetto integrale di tali norme e l'impegno a mantenere comportamenti coerenti con i valori di indipendenza, trasparenza e imparzialità.

1. Principi generali di condotta professionale
Tutti i professionisti aderenti ad ASSOPM sono tenuti a:
- Operare secondo i principi di integrità, responsabilità, indipendenza e legalità, garantendo coerenza fra valori dichiarati e comportamenti agiti.
- Esercitare la propria attività con competenza, diligenza e autonomia di giudizio, fondando le decisioni su evidenze tecniche, norme e metodologie riconosciute (UNI, ISO, CSRD, CSDDD).
- Promuovere la collaborazione interdisciplinare e il rispetto reciproco tra le diverse professionalità, riconoscendo la diversità dei saperi come valore.
- Tutelare la riservatezza dei dati personali, la proprietà intellettuale e le informazioni sensibili nel rispetto del GDPR e delle normative sulla sicurezza informatica.
- Astenersi da qualsiasi conflitto di interesse, reale o potenziale, dichiarandolo tempestivamente e adottando misure per evitarlo o gestirlo.
- Rifiutare pratiche discriminatorie o lesive della dignità umana, garantendo parità di trattamento e inclusione secondo la UNI/PdR 125:2022.
- Considerare la formazione continua un dovere etico e professionale, mantenendo aggiornate competenze e conoscenze.
- Rispettare Statuto, regolamenti e deliberazioni degli organi associativi, contribuendo alla crescita e alla reputazione di ASSOPM.
- Utilizzare correttamente nome, logo e titoli professionali di ASSOPM, evitando ogni abuso o rappresentazione ingannevole.

2. Project Manager

Il Project Manager rappresenta la figura garante dell'equilibrio tra visione strategica, coordinamento operativo e coerenza etica del progetto.

È tenuto a:

- Promuovere la professione di project manager in coerenza con la Carta dei Valori e la UNI 11648:2022.
- Assicurare che ogni progetto sia condotto nel rispetto dei valori di integrità, equità, trasparenza e inclusione, promuovendo decisioni basate su dati, analisi e responsabilità condivisa.
- Garantire chiarezza nella comunicazione con committenti, team e stakeholder, rendendo tracciabili le decisioni e le modifiche di progetto.
- Gestire le risorse con correttezza e proporzionalità, assicurando un uso etico del tempo, del denaro e delle competenze.
- Promuovere un clima di fiducia e collaborazione, valorizzando il contributo di ogni componente del gruppo di lavoro.
- Vigilare sul rispetto delle normative e buone pratiche (UNI ISO 21502, ISO 9001, ISO 37001).
- Operare in conformità alle politiche di sicurezza, privacy e gestione dei dati adottate dall'organizzazione.
- Rifiutare incarichi per i quali non possieda adeguata competenza o indipendenza, segnalando tempestivamente eventuali limiti.
- Agire come custode dell'onestà intellettuale, prevenendo plagio, appropriazione o manipolazione informativa.
- Valutare e comunicare gli impatti economici, ambientali e sociali del progetto, integrando la prospettiva della sostenibilità in ogni fase.

Deve astenersi da:

- Comportamenti che compromettano la fiducia del cliente o di ASSOPM.
- Decisioni che antepongano l'interesse personale al bene del progetto o del team.
- Qualsiasi forma di favoritismo, abuso di potere o alterazione della trasparenza economica.
- Diffondere informazioni riservate o manipolare dati a fini personali o di terzi.

3. Innovation Manager

L'Innovation Manager agisce come facilitatore del cambiamento e garante di un'innovazione etica, sostenibile e centrata sulla persona.

È tenuto a:

- Promuovere l'innovazione come strumento di progresso equo e responsabile, in coerenza con la Carta dei Valori e la UNI 11814:2021.
- Garantire trasparenza e tracciabilità nei processi di innovazione, documentando risultati e criteri decisionali.
- Diffondere la conoscenza e favorire la crescita delle competenze, contribuendo alla formazione dei colleghi e delle nuove generazioni.
- Utilizzare le tecnologie con responsabilità etica, assicurando controllo umano effettivo e tutela della dignità delle persone.
- Valutare gli impatti economici, sociali e ambientali delle innovazioni introdotte, perseguendo equilibrio e proporzionalità.
- Proteggere la proprietà intellettuale e i diritti d'autore, promuovendo pratiche di open innovation e collaborazione trasparente.
- Favorire la cooperazione con università, imprese e PA, basandola su correttezza ed equità.

- Promuovere la cultura dell'etica digitale, garantendo l'uso sicuro dei dati e prevenendo pratiche discriminatorie o invasive.

Deve astenersi da:

- Diffondere informazioni riservate o non autorizzate.
- Utilizzare impropriamente la propria posizione per ottenere vantaggi personali.
- Introdurre tecnologie o processi che compromettano sicurezza o fiducia pubblica.
- Presentare come "innovazione" pratiche prive di valore reale o basate su greenwashing o techwashing.

4. Sustainability Manager

Il Sustainability Manager è il garante dell'integrazione dei principi ESG e della responsabilità sociale d'impresa nei processi decisionali e operativi.

È tenuto a:

- Promuovere un approccio integrato alla sostenibilità, bilanciando obiettivi economici, sociali e ambientali.
- Operare con autonomia etica e rigore metodologico, basando le analisi su dati verificabili e standard riconosciuti (ESRS, GRI, SASB, ISO 14001, ISO 26000).
- Contrastare ogni forma di greenwashing o comunicazione ingannevole, salvaguardando la credibilità di ASSOPM e dei soggetti rappresentati.
- Favorire la responsabilità estesa della catena del valore, promuovendo pratiche sostenibili anche presso fornitori e partner, in linea con la CSDDD.
- Agire nel rispetto dei principali standard e riferimenti internazionali (CSRD, Taxonomy UE, UNI/PdR 125:2022).
- Diffondere una cultura della giustizia intergenerazionale, orientando le scelte al rispetto delle risorse future.
- Promuovere la trasparenza nel reporting ESG, assicurando accuratezza, verificabilità e comparabilità dei dati.
- Collaborare alla definizione di politiche coerenti con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) e i piani per la transizione verde e digitale.

Deve astenersi da:

- Azioni o omissioni che possano danneggiare persone, ambiente o reputazione di ASSOPM.
- Diffondere dati non verificati o fuorvianti.
- Utilizzare la sostenibilità a fini esclusivamente reputazionali o commerciali.
- Partecipare a iniziative non coerenti con i principi etici e normativi di ASSOPM o con la legge.

5. Disposizioni finali

Il presente Codice Deontologico costituisce parte integrante del Codice Etico di ASSOPM e vincola tutti i membri al rispetto dei principi di legalità, responsabilità e trasparenza.
Ogni violazione del Codice comporta l'attivazione del Sistema Sanzionatorio, nel rispetto dei principi di proporzionalità, contraddittorio e diritto di difesa.

I soci sono invitati a segnalare eventuali violazioni tramite i canali dedicati e riservati, in conformità alle procedure di tutela del segnalante.
ASSOPM promuove la revisione periodica del presente Codice, in coerenza con l'evoluzione normativa e con le migliori pratiche internazionali.

SEZIONE III
SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali
Il sistema sanzionatorio di **ASSOPM** ha la finalità di:

- garantire il rispetto del Codice Etico e Deontologico da parte di tutti gli associati;
- tutelare l'integrità, la credibilità e la reputazione di ASSOPM;
- assicurare proporzionalità, progressività e trasparenza nelle decisioni;
- garantire la riservatezza e la protezione del segnalante in conformità al D.Lgs. 24/2023 e al Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR.

Questo sistema non ha finalità punitive, ma **promuove la coerenza tra valori e comportamenti**, offrendo, ove possibile, percorsi di consapevolezza, chiarimento e miglioramento.
La sanzione è intesa come strumento di tutela del bene comune e di crescita della comunità professionale.

1. Organo competente
La competenza disciplinare è attribuita al **Collegio dei Probiviri** o, fino alla sua istituzione, al **Consiglio Direttivo**, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto.

- Il **Collegio dei Probiviri** viene istituito al raggiungimento dei **300 soci** e si compone di **almeno due membri**, non appartenenti al Consiglio Direttivo.
- L'organo competente opera in autonomia e indipendenza, garantendo imparzialità di giudizio e motivazione scritta delle decisioni.
- Il Collegio dei Probiviri è **convocato entro 30 giorni** dalla ricezione della segnalazione o dalla conoscenza dei fatti, per valutare la fondatezza della stessa.

Ogni deliberazione si fonda sui principi di trasparenza, proporzionalità e tracciabilità.

2. Procedura

- **Segnalazione** – Può essere presentata da soci o terzi, anche in forma anonima, purché circostanziata, indicando fatti, date, testimoni o documenti di supporto.
- **Istruttoria preliminare** – L'organo competente valuta la fondatezza entro 30 giorni; se fondata, comunica all'interessato i fatti contestati.
- **Diritto di difesa** – L'associato può, entro 30 giorni dalla notifica, presentare memorie, documentazione o chiedere un'audizione personale.
- **Rimedio correttivo** – Prima della decisione, l'organo può proporre un confronto costruttivo o un percorso di formazione correttiva, volto al recupero della fiducia e alla coerenza etica.
- **Decisione** – Entro 60 giorni dal termine della fase difensiva, l'organo delibera la sanzione, tenendo conto della gravità, della recidiva e dell'impatto su ASSOPM.
- **Comunicazione** – L'esito è notificato all'interessato e, se necessario, comunicato agli organi di ASSOPM.
- **Appello** – L'associato può proporre ricorso al Consiglio Direttivo entro 30 giorni dalla comunicazione; il Consiglio decide entro 45 giorni. La decisione è definitiva.

3. Canale di segnalazione e tutela del segnalante

ASSOPM mette a disposizione un canale dedicato e riservato per la segnalazione di violazioni del Codice o dello Statuto.
Le modalità operative sono definite da apposito regolamento e rese pubbliche sul sito istituzionale.
Il segnalante gode di:

- tutela della riservatezza o dell'anonimato;
- protezione da ritorsioni dirette o indirette;
- conservazione sicura di dati e documenti per 5 anni, nel rispetto del GDPR.

Nessuna segnalazione può costituire motivo di discriminazione o penalizzazione per chi la effettua in buona fede.

4. Tipologie di sanzioni

Le sanzioni, applicate secondo criteri di proporzionalità e progressività, sono le seguenti:

- **Richiamo scritto** – Misura preventiva e correttiva per infrazioni lievi che non abbiano arrecato danno ad ASSOPM.
  Ha finalità educativa e mira a ristabilire comportamenti coerenti con i valori di ASSOPM.
- **Censura** – Biasimo formale per mancanze che non ledano il decoro o la dignità professionale, ma richiedano una formalizzazione ufficiale.
- **Sospensione** (fino a due anni) – Sanzione applicata per violazioni gravi dei valori fondamentali o per recidive, quando il comportamento compromette la fiducia o l'immagine di ASSOPM.
- **Radiazione** – Espulsione definitiva per condotte che abbiano compromesso gravemente la reputazione della professione o di ASSOPM, o che configurino violazioni etiche di particolare gravità.

5. Criteri di valutazione

Nella determinazione della sanzione, l'organo competente valuta:

- la gravità, l'intenzionalità e la frequenza della condotta;
- il danno arrecato a persone, enti o ad ASSOPM;
- la collaborazione e il ravvedimento del socio;
- la recidiva o l'esistenza di precedenti sanzioni.

La decisione deve sempre essere motivata in modo chiaro e coerente con i principi di equità e trasparenza.

6. Comunicazione, archiviazione e aggiornamento

Tutti gli atti disciplinari sono registrati e custoditi in archivio riservato, nel rispetto del GDPR e delle normative sulla privacy.
Il sistema sanzionatorio è oggetto di verifica e aggiornamento periodici da parte dell'organo competente.
In caso di conflitto, prevale sempre lo Statuto di ASSOPM.

Conclusione

Questo sistema rappresenta il presidio della fiducia reciproca che lega la comunità di ASSOPM.
Applicare una sanzione significa difendere la credibilità della professione, ma anche offrire a ciascun socio la possibilità di riconoscere, correggere e migliorare il proprio contributo etico al bene comune.

Nota di coerenza con lo Statuto ASSOPM

La presente versione del Codice Etico e Deontologico è redatta in piena coerenza con lo Statuto di ASSOPM (artt. 11 e 22), da cui riprende integralmente i principi relativi alla responsabilità disciplinare, alle competenze degli organi associativi e alle modalità di applicazione delle sanzioni.

In questa revisione, il Codice introduce alcune integrazioni regolamentari che non presenti nello Statuto ma pienamente compatibili con esso, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza, la tutela dei soci e la cultura etica di ASSOPM.

Le principali integrazioni riguardano:

- *l'introduzione del richiamo scritto come misura preventiva e correttiva;*
- *la previsione di un rimedio correttivo o percorso formativo in alternativa o a complemento della sanzione;*
- *l'istituzione di un canale di segnalazione riservato e la tutela del segnalante, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e al GDPR;*
- *la possibilità di appello al Consiglio Direttivo;*
- *la tracciabilità e archiviazione delle decisioni disciplinari e il loro aggiornamento periodico;*
- *l'esplicitazione della clausola di prevalenza dello Statuto, per garantire chiarezza gerarchica delle fonti.*

Tali integrazioni hanno carattere attuativo e migliorativo e non modificano in alcun modo le prerogative statutarie degli organi associativi. Esse contribuiscono a rendere il Codice uno strumento di applicazione pratica dei principi statutari di legalità, integrità e responsabilità professionale.

Crediti redazionali

Il presente Codice Etico e Deontologico è il risultato di un percorso partecipato della comunità di ASSOPM.

Hanno contribuito con impegno e competenza:

Gruppi di lavoro:

- Gruppo 1
  Valori e principi etici: *Bice Dellarciprete, Stefano Arnoldi, Alessio Tron*
- Gruppo 2
  Codice deontologico: *Gabriele Manta, Emanuele Pagliai*
- Gruppo 3
  Sistema sanzionatorio: *Vanessa Di Iorio, Andrea Donzelli*

Coordinamento e revisione editoriale: *Lucia de Grimani*

Supervisione: Presidente *Marco Arcuri*

ASSOPM®

ASSOCIAZIONE ITALIANA PROJECT MANAGER

www.assopm.it