



CIOFS/FP
Friuli V. Giulia

CODICE ETICO

CIOFS – FP FVG

REV. 0 del 04 febbraio 2011

Allegato al

MODELLO di ORGANIZZAZIONE, di GESTIONE e di CONTROLLO **(di cui al Decreto Legislativo 231/2001)**

Centro Italiano Opere Femminili Salesiane – Formazione Professionale FVG

Sede: via dell'Istria, 55 – 34137 Trieste – tel. 0039040774269 – fax 0039 040 7606485 – e-mail: direzione@ciofs.it
C.F. 80028710327 – P.I. 00860390327

Sistema Gestione Qualità



LRC 0190667/QMS/U/IT

CODICE ETICO

Sommario

PREMESSA	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Principi generali	3
Art. 2 Campo di applicazione e destinatari	3
Art. 3 Comunicazione	4
Art. 4 Responsabilità	4
Art. 5 Correttezza	4
Art. 6 Riservatezza	4
Art. 6 Conflitto di interesse.....	5
CAPO II COMPORTAMENTO DELL'ENTE	5
Art. 8 Principi ispiratori dell'attività	5
Art. 9 Rapporto con i dipendenti e i collaboratori.....	5
Art. 10 Rapporti con i clienti.....	5
Art. 11 Rapporti con i fornitori	5
Art. 12 Rapporti con le istituzioni.....	6
CAPO III SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	6
Art. 13 Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro	6
CAPO IV SISTEMA SANZIONATORIO	6
Art. 14 Violazioni delle disposizioni del Codice etico.....	6
Art. 15 Sanzioni.....	6
CAPO V DISPOSIZIONI FINALI	7

PREMESSA

L'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia è una Associazione di diritto privato, senza fini di lucro, che gestisce, con finalità educative, servizi di formazione professionale e di orientamento nell'ottica della promozione e della crescita della persona secondo i valori cristiani, lo spirito e il metodo educativo di Don Bosco e i contributi della prassi salesiana, così come declamati dall'insieme di documenti costituenti i "**Valori Associativi C.I.O.F.S./F.P.**"

L'Ente, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti.

A tal fine il C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e dei collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

L'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia agisce in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità e ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico. Ispira la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente documento (**Codice Etico**), che rappresenta, tra l'altro, una componente fondante dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dall'Ente ai sensi del D.Lgs. 231/01 (**Modello di organizzazione, di gestione e di controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/01).

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che l'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia riconosce, accetta e condivide. Assicura la diffusione e l'informazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce (chiamati di seguito –destinatari-), in modo che i dipendenti, gli amministratori e tutti coloro che operano per L'Ente svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

Art. 1 Principi generali

- 1 Il presente codice costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per regolare il funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine dell'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia. Il rispetto del presente Codice costituisce parte integrante dell'impegno educativo dell'Ente, nella consapevolezza che tutto contribuisce all'educazione integrale dei giovani.
- 2 L'Ente accoglie le istanze di Don Bosco e di Madre Mazzarello che hanno fatto della "salvezza dei giovani" lo scopo della vita e ispira tutta la sua attività ai "**Valori Associativi C.I.O.F.S./F.P.**", che obbligano tutti gli associati siano essi persone fisiche o giuridiche.
- 3 L'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'Associazione sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, in un'ottica di lealtà e fiducia.

Art. 2 Campo di applicazione e destinatari

- 1 Le disposizioni del presente Codice Etico esprimono i principi fondamentali cui si ispira l'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia e costituiscono altresì specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà (art. 2104 e 2105 Cod. Civile), correttezza e lealtà (art. 1175 e 1375 Cod. Civile) che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.
- 2 Le disposizioni del presente codice sono vincolanti per tutti i membri dell'Ente, ivi comprese le religiose, in quanto compatibili con il loro stato e le regole e costituzioni che reggono l'Istituto delle FMA e ne costituiscono il diritto proprio.
- 3 Il Codice Etico è portato a conoscenza anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi dall'Ente o che abbiano con esso rapporti stabili o temporanei.
- 4 Il presente codice sarà reso conoscibile ai terzi che ricevono incarichi professionali o d'opera dall'Ente o che intrattengono con esso rapporti di collaborazione continuativa o che collaborino volontariamente alle diverse attività.

Art. 3 Comunicazione

- 1 L'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.
- 2 L'Ente, attraverso le funzioni aziendali a ciò preposte, provvede:
 - alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, mediante la distribuzione di copie dello stesso;
 - all'interpretazione e al chiarimento delle sue disposizioni, anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza;
 - alla verifica della sua effettiva osservanza;
 - all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni alle sue norme in quanto costituiscono infrazioni disciplinari;
 - agli eventuali futuri aggiornamenti ed implementazione delle disposizioni del Codice Etico, in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestino.
3. Il Codice Etico è pubblicato, con adeguato rilievo nel sito www.ciofs.it.

Art. 4 Responsabilità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti, sulla base delle procedure interne.

Art. 5 Correttezza

1. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento del proprio incarico o funzione sono ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto nonché alla legittimità sotto l'aspetto sia formale che sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, anche al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine dell'Associazione.
2. In particolare, non sono consentiti:
 - il perseguimento di interessi personali o di terzi a detrimento di quelli sociali;
 - l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione del C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità lavorative apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione;
 - l'uso di beni e attrezzature di cui i Destinatari dispongano nello svolgimento del proprio incarico o funzione per scopi diversi da quelli ad essi propri.
3. Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio all'Ente o indebiti vantaggi per sé, per il l'Ente o per terzi. Ogni Destinatario, inoltre, respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere.
4. Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui sia tenuto, a seconda dei casi, a riferire per le iniziative del caso.

Art. 6 Riservatezza

1. I Destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni inerenti l'attività dell'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia, acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione. Tali informazioni potranno essere utilizzate solo per gli scopi connessi all'attività medesima e secondo le procedure interne.
2. Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

Art. 7 Conflitto di interesse

1. I Destinatari perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali dell'Ente e si astengono, pertanto, da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con il C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia.
2. Nello svolgimento di ogni attività il C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, e a tale modo di operare è fatto obbligo di conformarsi a tutti i soggetti di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 2.
3. Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui uno dei soggetti sia fra quelli previsti ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 2 anche per il soddisfacimento di interesse diverso da quello dell'Ente e dei destinatari delle sue opere, per trarne vantaggio personale.

CAPO II COMPORTAMENTO dell'ENTE

Art. 8 Principi ispiratori dell'attività

1. L'Ente, nello svolgimento delle sue attività lavorative, si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

Art. 9 Rapporti con i dipendenti e i collaboratori

1. L'Ente non farà mai uso di lavoro forzato né in altro modo vincolato.
2. L'Ente non impiegherà mai lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.
3. Ogni dipendente verrà trattato con rispetto e dignità; nessun dipendente verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.
4. L'Ente riconosce e rispetta i diritti dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente.
5. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.

Art. 10 Rapporti con i clienti

1. Ogni persona che collabora al progetto educativo e formativo dell'Ente deve adoperarsi per l'inculturazione del messaggio cristiano secondo lo stile di Don Bosco e di Madre Mazzarello da attuare nell'incontro tra il vangelo e la cultura, nella consapevolezza del valore formativo dei contenuti/visioni/comportamenti mediati e della testimonianza offerta dal cristianesimo vissuto, secondo il magistero della Chiesa e dell'Istituto delle Figlie di Maria Ausiliatrice.
2. Il personale che collabora con l'Ente è tenuto a promuovere il valore della vita dal suo concepimento fino alla morte naturale. Deve, pertanto, astenersi dal suggerire, tollerare, sostenere in qualsiasi modo comportamenti, pratiche di qualsiasi tipo contrastanti con l'attività e le finalità educative dell'Ente e con la dignità della persona, che è il bene più prezioso che ogni essere umano possiede, o con la tutela del diritto alla vita – dal concepimento fino alla morte naturale – e alla famiglia.
3. Ogni persona che usufruisce dei servizi dell'Ente deve essere trattata con rispetto e dignità; nessuno verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici, morali o verbali, né a discriminazioni di razza, cultura, religione.
4. Ogni persona che collabora con l'Ente intrattiene con gli utenti dei servizi rapporti educativi improntati a fiducia, rispetto e valorizzazione/promozione della persona. Ne accompagna la crescita integrale lungo tutto l'arco dell'età evolutiva, ispirandosi al sistema preventivo di don Bosco, facendo leva su ragione, religione e amorevolezza. Inoltre è tenuta ad informare la Direzione di qualunque comportamento difforme dal regolamento dell'Istituto.

Art. 11 Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi sono basate sul servizio nonché sulle garanzie di assistenza, tempestività ed efficienza. L'Ente procede all'individuazione dei contraenti attraverso apposite procedure che debbono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla qualità dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro competitività

Art. 12 Rapporti con le istituzioni

I rapporti dell'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali e comunitarie nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono intrattenuti dalla Presidente Regionale, dagli Amministratori e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente, dei principi definiti nel presente Codice Etico nonché delle procedure aziendali, sulla base dei criteri generali di correttezza e di lealtà.

CAPO III SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE di LAVORO

Art. 13 Tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro

1. La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario dall'Ente che è tenuto ad adottare, nell'esercizio delle sue attività, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, che abbia come loro fine l'eliminazione o riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.
2. L'Ente si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.
3. Tutti i preposti alle opere dell'Ente sono responsabili dell'adozione delle misure di cui ai due commi precedenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.

CAPO IV SISTEMA SANZIONATORIO

Art. 14 Violazioni delle disposizioni del Codice Etico

1. La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e nel Modello 231 (e nelle procedure aziendali ad essi riferibili) comporta, a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi dell'Associazione e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente - l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori indicati nei Modelli 231 e riportati nell'art. 15.
2. Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente codice da parte di dipendenti e di collaboratori dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al preposto e all'Organismo di Vigilanza.
3. Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione e a consentire all'Ente di effettuare un'indagine appropriata.
4. L'Ente non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.
Ciascun destinatario è tenuto a cooperare nelle indagini interne relative alla violazione ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal presente codice.

Art. 15 Sanzioni

- 1 Per quanto riguarda i *Dipendenti*, l'osservanza delle norme del Codice Etico e dei Modelli 231 deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; pertanto, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nei Modelli 231 sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del Dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

- 2 Per quanto riguarda i collaboratori coordinati e continuativi, i lavoratori autonomi e in genere i collaboratori esterni, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega all'Ente, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e dei Modelli 231 potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dall'Ente.
- 3 Con riferimento agli *Amministratori* e ai *Sindaci*, gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.
- 4 Con riferimento ai soggetti costituenti l'*Organo di Vigilanza e Controllo* di cui al D.Lgs. 231/01, nel caso in cui il rapporto con l'Ente sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni riferibili ai Dipendenti, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto per i Collaboratori.

CAPO V DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 Approvazione del Codice Etico

Il Codice Etico è approvato dall'Assemblea dei Soci dell'Ente C.I.O.F.S./F.P. Friuli Venezia Giulia. Eventuali futuri aggiornamenti, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, saranno approvati dall'Assemblea dei Soci e diffusi tempestivamente a tutti i Destinatari.