



MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Codice Etico

Art. 1

(Destinatari e ambito di applicazione)

- 1.1 - Il Codice Etico si rivolge a tutti coloro che operano come addetti, sia apicali che non apicali, della Fondazione C.I.O.F.S. Formazione Professionale – Centro Italiano Opere Femminili Salesiane - Formazione Professionale ente del Terzo settore, a seguire per brevità indicata nel presente documento come CIOFS-FP.
- 1.2 - Il Codice Etico definisce le regole di comportamento che dovranno essere rispettate nel corso dell'espletamento delle attività professionali e rappresenta le linee guida da seguire nei rapporti con i colleghi e nelle relazioni con i clienti, fornitori e partner, con le altre realtà formative, con le istituzioni pubbliche con le Organizzazioni politiche e sindacali e con gli organi di informazione.
- 1.3 – Il CIOFS-FP s’impegna a diffondere il Codice Etico tra tutti i destinatari, sia attraverso la pubblicazione sul sito web che attraverso la consegna ai diretti interessati, nonché a predisporre ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione.

Art. 2

(Principi generali)

- 2.1 - Il presente Codice Etico costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine del CIOFS-FP.

Il rispetto del presente Codice Etico costituisce parte sostanziale dell'impegno professionale di tutti gli addetti del CIOFS-FP.
- 2.2 – Il nostro ente è un'organizzazione complessa, i cui membri hanno formazioni diverse, ricoprono ruoli e responsabilità eterogenee e intrattengono relazioni molteplici e diversificate. L'esistenza di una comunità implica sia il riconoscimento ed il rispetto dei diritti individuali, sia l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'ente, di tutti i suoi membri e della collettività.
- 2.3 - Alle disposizioni del presente Codice Etico devono uniformarsi tutti i rapporti e tutte le attività compiute nel suo nome o nel suo interesse o, comunque, ad esso in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno.
- 2.4 - Le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e a quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).
- 2.5 - Tali disposizioni sono altresì vincolanti per tutti i componenti degli organi statutari.

- 2.6 – Gli addetti del CIOFS-FP devono sempre operare nel rispetto della mission e della vision del CIOFS-FP, come declinati nel preambolo allo statuto dell'ente.
- 2.7 - Il perseguimento dell'interesse dell'ente non può mai giustificare una condotta contraria alle norme di legge dello Stato Italiano, alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro, alle disposizioni Regionali in materia di Formazione Professionale, alle disposizioni del presente codice.

Art. 3

(Conflitto di interessi)

- 3.1 – Gli addetti dell'ente non devono mai operare in una situazione di conflitto d'interessi con l'ente stesso. Si ha conflitto di interessi quando l'interesse privato di un addetto dell'ente contrasta realmente o potenzialmente con l'interesse, non solo economico, dell'ente stesso, anche con riguardo ai rapporti esterni di lavoro con altri enti potenzialmente concorrenti.
- 3.2 - È vietato agli addetti del CIOFS-FP utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.
- 3.3 - Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.
- 3.4 – È considerato illecito disciplinare grave divulgare a soggetti esterni all'ente informazioni riservate ed in particolare diffondere a soggetti potenzialmente concorrenti dell'ente informazioni e documenti acquisiti nell'esercizio della propria attività.

Art. 4

(Tutela delle condizioni di lavoro)

- 4.1 - La tutela delle condizioni di lavoro del personale è considerata valore primario dal CIOFS-FP , che s'impegna 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 fine la loro eliminazione o riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.
- 4.2 – L'ente s'impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione, assicurando le corrette applicazione delle leggi sul lavoro, delle disposizioni del CCNL e delle procedure e prassi aziendali.
- 4.3 – Il CIOFS-FP s'impegna a prevenire ogni forma di mobbing verticale ed orizzontale e di straining nei confronti del personale, anche attraverso il monitoraggio svolto in tal senso dall'Organismo di Vigilanza.

Art. 5

(Rapporti con la Pubblica Amministrazione)

- 5.1 – Gli addetti del CIOFS-FP non devono promettere o versare somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, ovvero qualsiasi altra utilità, a pubblici funzionari per promuovere o favorire interessi dell'ente anche a seguito di illecite pressioni.

- 5.2 - Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici da parte di pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informarne subito la direzione dell'ente.
- 5.3 - Gli addetti del CIOFS-FP che partecipano alla realizzazione di progetti finanziati devono osservare particolare cura per garantire il rispetto dei bandi, la corretta rendicontazione e nel verificare la veridicità delle informazioni trasmesse all'ente finanziatore.

Art. 6

(Rapporti con i fornitori)

- 6.1 – Nei rapporti con l'esterno gli addetti del CIOFS-FP devono agire nel rispetto dei criteri di competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, correttezza ed imparzialità, nella consapevolezza che è importante garantire la soddisfazione delle aspettative e degli accordi.
- 6.2 – Gli addetti del CIOFS-FP coinvolti nel processo di selezione dei fornitori e di determinazione delle condizioni contrattuali devono agire secondo criteri e procedure che debbono essere trasparenti, certe e coerenti con le finalità dell'ente, utilizzando criteri riferiti alla qualità dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro competitività. È considerato grave illecito disciplinare selezionare fornitori o concedere loro condizioni di favore non in ragione della qualità della prestazione offerta nell'interesse dell'ente, ma per effetto di un interesse di natura personale di chi agisce come addetto del CIOFS, ad esempio per rapporti personali, familiari o economici con un fornitore o in cambio di denaro o altri favori da parte di costui.

Art. 7

(Uso delle risorse dell'ente)

- 7.1 – Gli addetti del CIOFS-FP sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni materiali e immateriali dell'ente loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni e delle altre norme di legge.
- 7.2 – Gli addetti che utilizzano beni e dispositivi dell'ente si devono attenere alle istruzioni loro fornite, anche attraverso il sistema di gestione interno per la protezione dei dati personali, nelle attività lavorative sia in presenza che a distanza, secondo la normativa e le procedure interne per il lavoro agile.
- 7.3 – Agli addetti del CIOFS-FP è fatto divieto di fare uso, nell'orario di lavoro, di alcolici e sostanze stupefacenti.
- 7.4 – Gli addetti del CIOFS-FP che hanno occasione di venire a contatto con persone minorenni nello svolgimento dell'attività professionale devono adeguare i loro comportamenti alle specifiche istruzioni in tal senso fornite secondo le procedure dell'ente.
- 7.5 - Gli addetti del CIOFS-FP che partecipano alle attività connesse alla gestione amministrativa e contabile devono operare secondo i criteri di trasparenza, veridicità delle informazioni riportate e rispetto delle normative di riferimento, anche nei rapporti con gli organi di controllo interno e con i professionisti che forniscono supporto nella gestione degli adempimenti.

Art. 8

(Osservanza e violazione del codice etico)

- 8.1 – Le disposizioni contenute nel presente Codice Etico hanno carattere obbligatorio per tutti gli addetti, sicché la loro violazione determina l'applicazione del sistema disciplinare previsto e regolato dal Modello Organizzativo dell'ente.
- 8.2 – Gli addetti del CIOFS-FP che vengano a conoscenza di violazioni da parte di colleghi di lavoro o superiori gerarchici hanno facoltà di presentare segnalazioni, secondo la procedura prevista e regolata dal Modello Organizzativo per l'esercizio del whistleblowing.