

REV. 01-2016

CODICE ETICO

ALLEGATO AL MODELLO ORGANIZZATIVO

Perché adottare il modello organizzativo?

Lo impone il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica.

Lo richiede anche la Congregazione perché trova nella presente iniziativa la traduzione operativa del sistema preventivo.

A cosa serve il modello organizzativo?

Per evitare che vengano sanzionati per «responsabilità oggettiva» gli enti di cui a qualsiasi titolo fanno parte persone che commettono reati.

In cosa consiste la responsabilità dell'ente?

L'ente è responsabile per i reati commessi da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di costoro. La responsabilità dell'ente sussiste, inoltre, ogni qual volta l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile.

In cosa consiste il modello organizzativo?

Nella predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione delle «attività sensibili» (vale a dire delle attività nella cui gestione possono essere commessi reati dalle persone che vi operano) e la loro conseguente proceduralizzazione.

Quali sanzioni colpiscono gli enti che non adottano il modello organizzativo?

Il giudice, quando rileva nel condannare l'autore del reato, che l'ente non ha adottato il modello organizzativo è obbligato a comminare all'ente stesso, in aggiunta alla sanzione che applica al reo, una delle seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria in un numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000 quote; l'importo di una quota va da un minimo di 258 euro ad un massimo di 1.549 euro;
- sanzione interdittiva, consistente nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali allo svolgimento dell'attività, ovvero nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- confisca del prezzo o del profitto del reato oppure di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato;
- pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali.

Il modello organizzativo è un duplicato della certificazione di qualità?

La funzione del modello organizzativo è del tutto diversa, anche se un più efficace sistema di vigilanza sui comportamenti delle persone può contribuire al miglioramento continuo. Entrambi, poi, si basano sulla proceduralizzazione delle attività, sicché chi ha già adottato un sistema di gestione per la qualità è avvantaggiato nella sua estensione anche all'aspetto di prevenzione degli illeciti.

Il presente testo è allegato al Modello organizzativo e di gestione.

Art. 1

1.1 – 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 dell'Associazione I.S.R.E.

1.2 – 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 essa in ogni modo riferibili, posti in essere sia al suo interno che verso l'esterno.

1.3 – 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.).

1.4 – Il presente Codice etico sarà reso conoscibile ai terzi che ricevano incarichi professionali o d'opera dall'I.S.R.E. o che intrattengano con essa rapporti di collaborazione continuativa.

1.5 – Il presente Codice etico sarà altresì divulgato all'utenza nei modi ritenuti più appropriati.

Art. 2

2.1 – L' I.S.R.E. provvede, se del caso attraverso la designazione di specifiche funzioni interne, alla diffusione del presente Codice etico presso i soggetti interessati, nonché:

- a) all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni in esso contenute, anche su segnalazione dell'Organismo di vigilanza circa l'opportunità di siffatti interventi;
- b) alla verifica della sua effettiva osservanza;
- c) all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni delle sue norme, le quali costituiscono infrazioni disciplinari.

Art. 3

3.1 – Il perseguimento dell'interesse dell'I.S.R.E. non può mai giustificare una condotta contraria allo statuto dell'Associazione, alle norme di legge dello Stato italiano, alle disposizioni del presente Codice etico, alle clausole della contrattazione collettiva di lavoro.

Art. 4

4.1 – È vietato a chiunque di utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

4.2 – Le informazioni che vengono legittimamente diffuse devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

4.3 – Nello svolgimento di ogni attività l'I.S.R.E. 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 3 e 4 dell'art. 1.

4.4 – Fra le ipotesi di conflitto di interesse rientrano i casi in cui uno dei soggetti di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 1 operi anche per il soddisfacimento di interesse diverso da quello dell'I.S.R.E. e dei destinatari delle sue opere, per trarne vantaggio personale.

Art. 5

5.1 – La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario dell'I.S.R.E. 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. Tutto ciò, 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.

5.2 – L'I.S.R.E. deve garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione.

5.3 – Tutti i preposti alle attività associative sono responsabili dell'adozione delle misure di cui ai due commi precedenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze.

Art. 6

6.1 – L'I.S.R.E. non farà mai uso di lavoro forzato né in altro modo vincolato, né comunque irregolare.

6.2 – L'I.S.R.E. non impiegherà mai lavoratori di età inferiore a quella prevista dalle norme di legge poste a tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti.

6.3 – Ogni dipendente verrà trattato con rispetto e dignità; nessun dipendente verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, né a discriminazione alcuna.

6.4 – L'I.S.R.E. riconosce e rispetta i diritti dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente.

6.5 – 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. 7

7.1 – I soggetti di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 1 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'I.S.R.E., anche a seguito di illecite pressioni.

7.2 – Sono vietate, perché considerate elusive delle disposizioni di cui al precedente comma, forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, inserzioni pubblicitarie, incarichi, consulenze, e simili perseguano le stesse vietate finalità.

7.3 – Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici di cui ai due commi precedenti da pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informarne subito il direttore della sede operativa o, in mancanza, il Presidente e, in ogni caso, l'Organismo di vigilanza.

Art. 8

8.1 – L'I.S.R.E. procede all'individuazione dei contraenti attraverso apposite procedure che debbono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla competitività dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità.

8.2 – È fatto divieto ai soggetti di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 1 di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, tali da poterne influenzare impropriamente l'operato o anche soltanto da apparire a ciò dirette.

Art. 9

9.1 – Ogni dipendente è tenuto ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto al rispetto e alla tutela dei beni dell'Associazione, attraverso comportamenti responsabili e conformi a quanto definito dalla normativa interna anche disciplinare, dal presente Codice etico, dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

9.2 – Ogni dipendente deve essere consapevole del carattere cattolico delle attività gestite dall'I.S.R.E. che è un'associazione di tendenza, ed è quindi obbligato ad assumere comportamenti, sia lavorativi che extralavorativi, che nello svolgimento delle mansioni non ostacolano l'adempimento dell'obbligo di coerenza con i valori cattolici professati dai Salesiani e fatti propri dalla Congregazione; tale coerenza deve manifestarsi, per quanto attiene ai rapporti con i fruitori dei servizi, anche nel linguaggio, nel tratto e nell'abbigliamento.

9.3 – I dipendenti ed i collaboratori si asterranno dal partecipare, anche indirettamente, ad attività di associazioni segrete ovvero di associazioni od organismi con finalità di natura criminale o che

comunque perseguono scopi politici mediante organizzazioni di carattere militare.

Art. 10

10.1 – Il personale che a qualsiasi titolo collabora con l'I.S.R.E. deve astenersi, nelle attività dell'Associazione, dal praticare, suggerire, attuare, consentire, incoraggiare o istigare pratiche abortive, eugenetiche o eutanasiche di qualsiasi tipo, così come pratiche comportanti manipolazione genetica contrastanti con la dignità della persona, da sostenere come il bene più prezioso che ogni essere umano possiede, o con la tutela del diritto alla vita dal concepimento fino alla morte naturale, uniformandosi al principio di precauzione nell'utilizzo delle biotecnologie.

10.2 – Ogni persona che collabora al progetto educativo e formativo dell' I.S.R.E. deve adoperarsi per l'inculturazione del messaggio cristiano da attuare nell'incontro tra il Vangelo ed i vari saperi, nella consapevolezza del valore formativo della testimonianza offerta dal cristianesimo vissuto.

10.3 – Ogni persona che usufruisce delle opere dell' I.S.R.E. deve essere trattata con rispetto e dignità; nessuno verrà sottoposto a molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

Art. 11

11.1 – I soggetti di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 1 sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni dell'associazione 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.

11.2 – La connessione Internet eventualmente resa disponibile, il telefono, il fax, la posta elettronica, le attrezzature tecniche e gli apparati tecnologici installati in aule, officine e laboratori, gli apparecchi di videoregistrazione devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e soltanto per scopi lavorativi, come pure, durante lo svolgimento delle attività formative ed educative, i telefoni cellulari personali.

11.3 – I dipendenti non possono procedere all'installazione diretta sul personal computer di programmi, né alla duplicazione od asportazione di programmi installati, salvo espressa autorizzazione del direttore della sede operativa.

11.4 – Ai dipendenti è vietato l'uso per esigenze personali dei computer, dei fax, delle stampanti e delle fotocopiatrici dell'I.S.R.E. nonché – in genere – delle attrezzature dislocate in uffici, aule, laboratori ed officine.

11.5 – Ai dipendenti e collaboratori è fatto divieto di introdurre in qualsiasi forma, anche di volantaggio o di questionario, stampe, immagini, materiale multimediale o analogo senza l'autorizzazione preventiva del direttore della sede operativa, come pure di corrispondere mediante collegamenti telefonici e telematici con allievi minorenni senza la preventiva autorizzazione scritta di chi esercita su di essi la potestà.

Art. 12

12.1 – I dipendenti, i collaboratori e gli appaltatori di servizi sono messi a conoscenza delle disposizioni contenute nel presente Codice etico mediante consegna di una copia dello stesso.

Art. 13

13.1 – Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice etico da parte di dipendenti, dei collaboratori e dell'utenza dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al direttore della sede operativa e all'Organismo di vigilanza.

13.2 – Ogni violazione da parte degli altri soggetti di cui all'art. 1 dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza al Presidente e - comunque sempre - all'Organismo di vigilanza.

13.3 – Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire all'I.S.R.E. di effettuare una verifica appropriata.

13.4 – L' I.S.R.E. non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.

13.5 – I soggetti di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art. 1 sono tenuti a cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal presente codice.

Art. 14

14.1 – L'I.S.R.E. non potrà consentire violazioni delle previsioni contenute nel presente codice.

14.2 – Ogni violazione da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, agli artt. 2119 e 2106 del Codice civile, al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed alla normativa collettiva e regolamentare applicata.

14.3 – Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

