



Salesiani

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Publicata su *CNOS-FAP* (<https://www.cnos-fap.it>)

[Home](#) > [Codice etico](#)

Codice etico

L'espressione "codice etico" si utilizza, dal punto di vista giuridico, con due possibili significati. Nel primo, più generico, si fa riferimento al documento fondamentale di un'organizzazione, all'interno del quale sono enunciati una serie di principi di comportamento ai quali devono uniformarsi tutti coloro che operano all'interno della stessa, sia come lavoratori subordinati che con altre tipologie giuridiche (dirigenti, collaboratori autonomi, lavoratori in appalto, volontari). Nel secondo, più specifico, s'intende il documento previsto dal D.lgs. n. 231 del 2001, il quale, nell'ambito del di un ente, deve contenere le disposizioni interne dirette a fornire istruzioni di comportamento rispetto alle attività che possono determinare il rischio di commissione di reati. Rispetto al primo significato, il codice etico assume particolare importanza nei settori caratterizzati da un forte orientamento ideale, com'è tipico delle realtà formative salesiane, dal momento che costituisce un presidio a tutela dell'uniformità dei comportamenti degli operatori negli ambiti che si ritengono maggiormente sensibili per l'identità dell'organizzazione, a partire dai rapporti con i minorenni e gli adulti vulnerabili, che sono spesso destinatari dell'attività formativa. Proprio per questa ragione, si ritiene oggi che il codice etico sia elemento imprescindibile all'interno di una politica per la protezione dei minori. Il codice etico dovrebbe essere strutturato secondo il seguente schema di riferimento: enunciazione di principi generali trasversali a tutte le attività dell'ente (come, ad esempio, rispetto della legge e delle regole interne, trasparenza, obbedienza ai superiori gerarchici, fedeltà all'ente e non concorrenza allo stesso) / sezioni specifiche relative ai diversi settori di attività dell'ente (docenza, dirigenza, attività amministrativa, gestione dei fornitori, rapporti con la pubblica amministrazione...) / criteri sanzionatori a fronte delle violazioni del codice etico in modo differenziato per le diverse modalità di collaborazione con l'ente. Per i lavoratori subordinati, il codice etico rappresenta anche il codice disciplinare in base all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e pertanto va gestito anche con le formalità previste da tale norma, a partire dall'affissione luogo accessibile a tutti i lavoratori. Per le attività rivolte principalmente a minorenni o giovani adulti, il codice etico di un ente di formazione dovrebbe contenere anche le disposizioni dirette a regolamentare i comportamenti degli operatori che vengono a contatto con i minori, le quali potrebbero essere inserite anche all'interno di una specifica sezione del documento. A questo proposito, è bene che il codice etico fornisca indicazioni in particolare rispetto ai seguenti ambiti: divieto di contatti fisici inopportuni, criteri per un linguaggio adeguato all'età e alla condizione dei minori, protocollo da seguire in caso di sospetti abusi sui minori nel contesto scolastico o nel contesto personale degli stessi, istruzioni per i contatti attraverso la rete Internet ed i social network. Considerata la frequenza dei casi di violenza o abuso domestici relativi agli allievi dei corsi di , anche in ragione del difficile contesto sociale e

culturale da cui talora i medesimi provengono, è opportuno trattare in modo approfondito nel codice etico il procedimento interno da seguire a fronte dei casi sospetti. A tale riguardo, i punti da inserire nel codice etico potrebbero essere i seguenti: obbligo dei collaboratori dell'ente di riferire ai superiori gerarchici qualunque sospetto relativo ad abusi subiti dagli allievi / astensione da qualunque forma di indagine riservata alle forze dell'ordine, comprese le ispezioni e le perquisizioni sulla persona sui beni degli allievi / dovere di consultare le forze dell'ordine nei casi a rischio di reato prima di qualunque ulteriore azione a partire dalla dei sospetti ai familiari degli allievi / chiara distinzione delle situazioni da segnalare alle forze dell'ordine rispetto a quelle da comunicare ai servizi sociali. Nel significato più specifico proprio del D.lgs. n. 231 del 2001, il contenuto del codice etico deve tenere conto di quanto indicato in tale norma e soprattutto nelle Linee Guida sviluppate e poi aggiornate nel tempo da Confindustria, che forniscono i riferimenti più puntuali per la redazione di un codice etico aziendale conforme all'attuale legislazione. Le Linee Guida indicano in modo esplicito i seguenti contenuti minimi del codice etico l'ente ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi vigenti / ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua / divieto di ogni atto corruttivo verso pubblici ufficiali / tutela della sicurezza dei lavoratori. Questi principi generali devono essere poi integrati con le disposizioni connesse all'attività specifica dell'ente, in relazione con i rischi di reato individuati nel Modello Organizzativo. Il codice etico, in entrambe le accezioni illustrate, può essere uno strumento realmente efficace e non il mero adempimento di normative cogenti, se si rispettano le seguenti condizioni: formulazione con un linguaggio facilmente comprensibile a tutti gli operatori, presentazione al personale apicale e non apicale attraverso specifici seminari e corsi di formazione, costante richiamo dello stesso da parte dei superiori gerarchici nel dialogo con il personale soprattutto nelle situazioni più critiche, pubblicazione del codice etico sui siti web e nelle bacheche aziendali, secondo il principio della trasparenza, affinché sia l'utenza interna che le altre parti interessate siano informati dell'esistenza e del contenuto dello stesso e possano contribuire al controllo diffuso in ordine rispetto da parte di tutti gli addetti dell'ente. Una componente essenziale del codice etico è rappresentata dal sistema disciplinare, che individua i criteri ed il procedimento previsti in caso di violazione delle sue disposizioni. Il sistema disciplinare ha innanzi tutto una funzione preventiva, poiché il timore d'incorrere in sanzioni interne dovrebbe scoraggiare le persone dall'osservare comportamenti non adeguati. Qualora ciò accada, il sistema disciplinare assolve ad una duplice funzione di tutela dell'ente: la prima è consentire un'adeguata reazione alla violazione commessa, la seconda è dimostrare, anche in un eventuale contenzioso civile o penale connesso ai comportamenti posti in essere in violazione del codice etico, che la direzione dell'ente si è dissociata da tali condotte. Le Linee Guida di Confindustria, rispetto al sistema disciplinare per le violazioni del codice etico sottolineano, in armonia con quanto nei decenni stabilito dalla magistratura del lavoro, che le sanzioni previste dall'ente devono essere improntate al rispetto dei principi di proporzionalità e specificità, vale a dire commisurate all'effettiva gravità del fatto ed enunciate in modo puntuale e non attraverso formulazioni generiche. Si ricorda, infatti, che il collaboratore dell'ente oggetto di sanzioni per violazioni del codice etico potrebbe contestare le stesse davanti al giudice del lavoro (se lavoratore subordinato) o al giudice civile (se fornitore esterno), pertanto l'ente dovrà poter dimostrare sia l'effettivo accertamento delle condotte imputate al collaboratore che il rispetto dei principi sanzionatori definiti all'interno del codice etico. Nell'ottica dell'etica civica e della predisposizione al rispetto delle regole nel contesto lavorativo, una buona prassi può essere rappresentata, negli , dall'adozione di un codice etico anche per gli studenti. In tal caso, il codice etico si viene a configurare quale un documento di livello più alto del consueto regolamento scolastico, dal momento che s'individuano specifici principi comportamentali posti alla base del rapporto educativo e la cui violazione, come previsto anche per i collaboratori adulti dell'ente, legittima le sanzioni disciplinari più gravi. I punti che

si suggerisce di sviluppare in un codice etico per gli studenti sono: rispetto del ruolo dei formatori e degli altri adulti di riferimento/rispetto dei compagni/rispetto dei beni dell'ente e degli strumenti di studio e di lavoro/astensione da qualunque atto di e /linguaggio adeguato al contesto formativo e lavorativo/divieto della violenza fisica/norme etiche per l'utilizzo dei social nei rapporti con i compagni ed i formatori/divieto d'introdurre a scuola armi e sostanze stupefacenti. Il valore del codice etico nelle realtà educative cattoliche è fortemente richiamato dalle Linee Guida pubblicate di recente dall'Ufficio Scuola della Conferenza Episcopale Italiana, che sottolineano come, attraverso il D.lgs. n. 231, molti enti che gestiscono scuole cattoliche si siano dotati di un Modello organizzativo con relativo codice etico non solo per ottemperare ad una legge dello Stato, ma soprattutto per fissare dei criteri etici di riferimento per tutti coloro che ne fanno parte e si avvicinano ad esso. In tal modo chiunque voglia contribuire alla missione dell'ente, può conoscere, comprendere e necessariamente condividere i valori e i principi fondamentali e non negoziabili su cui l'ente e la scuola si fondano. Le Linee Guida al proposito aggiungono che il codice etico contribuisce a creare le condizioni perché ogni operatore scolastico, consapevole dei suoi diritti e doveri, sia sempre attento a tutelare l'integrità fisica, morale, culturale e religiosa propria e altrui, in particolare quella dei minori. Il rispetto del codice etico costituisce parte integrante dell'impegno educativo dell'ente gestore ed è uno strumento di "alleanza educativa" con le famiglie, nella consapevolezza che tutto contribuisce all'educazione integrale degli alunni.

URL di origine:<https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/codice-etico>