

FONDAZIONE CNOS-FAP ETS IMPRESA SOCIALE

MODELLO ORGANIZZATIVO 231 Codice Etico

M.O. COD.ET. rev. 0_02-04-2025

Introduzione

Il presente Codice Etico è predisposto in conformità con il Decreto Legislativo 231/2001. Il Codice si rivolge a tutte le figure professionali coinvolte nell'attività della Fondazione e costituisce una guida per garantire il rispetto dei principi etici fondamentali connessi alla corretta applicazione del Modello Organizzativo dell'Ente. Tutti i collaboratori dello stesso (dipendenti, collaboratori autonomi, volontari, religiosi) devono conformare la propria attività lavorativa alle disposizioni del Codice Etico.

L'Ente 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.

L'Organismo di Vigilanza svolge l'attività di formazione del personale sulla corretta comprensione ed interpretazione dei principi etici e di controllo sul loro effettivo rispetto.

I principi etici fondamentali definiti nel presente documento sono poi ulteriormente sviluppati attraverso i regolamenti e le procedure in vigore per le singole attività dell'Ente.

Il presente documento individua nella prima parte 20 principi etici di carattere generale, applicabili a tutto il personale ed a tutte le attività, li definisce e li declina in esempi di condotte richieste e condotte indesiderate, allo scopo di renderne più agevole la comprensione e la riferibilità alle attività svolte.

Successivamente, sono fornite specifiche indicazioni comportamentali rispetto alle attività a rischio reato presupposto individuate dal Modello Organizzativo dell'Ente e dal documento di valutazione dei rischi di reato presupposto.

PARTE GENERALE

PRINCIPI ETICI FONDAMENTALI RIFERIBILI A TUTTI GLI ADDETTI DELL'ENTE IN TUTTE LE ATTIVITÀ PROFESSIONALI

1. Integrità:

L'integrità implica l'aderenza ai principi morali e l'onestà nelle azioni e nelle relazioni.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Rendicontare accuratamente le spese e le transazioni finanziarie.
 2. Comunicare in modo trasparente con tutti gli interessati.
 3. Rispettare gli impegni presi e mantenere la parola data.
 4. Fornire informazioni accurate e complete ai superiori e ai colleghi.
 5. Essere leali e onesti nelle relazioni interpersonali.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Falsificare documenti o informazioni.
 2. Nascondere informazioni rilevanti o manipolare dati.
 3. Violare la confidenzialità o la privacy delle persone.
 4. Commettere frodi finanziarie o malversazioni di fondi.
 5. Sfruttare la posizione per ottenere vantaggi personali.

2. Rispetto:

Il rispetto implica il riconoscimento della dignità e del valore di ogni persona.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Trattare tutti con cortesia, gentilezza e rispetto.
 2. Ascoltare attentamente le opinioni degli altri, anche se diverse dalle proprie.
 3. Evitare discriminazioni basate su razza, religione o orientamento sessuale.
 4. Rispettare il tempo e lo spazio degli altri.
 5. Essere empatici e compassionevoli verso le necessità altrui.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Manifestare atteggiamenti discriminatori o pregiudizievoli.
 2. Utilizzare linguaggio offensivo o denigratorio verso altri individui o gruppi.
 3. Dimostrare mancanza di rispetto per la diversità culturale o religiosa.
 4. Ignorare o minimizzare le opinioni e i sentimenti degli altri.
 5. Creare un ambiente ostile o poco inclusivo nei confronti di determinati gruppi.

3. Responsabilità:

La responsabilità implica l'accettazione delle conseguenze delle proprie azioni e decisioni.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Assumersi la responsabilità delle proprie azioni e delle proprie parole.

2. Rispettare gli obblighi contrattuali e le scadenze fissate.
3. Mantenere l'impegno e la coerenza nell'adempimento dei compiti assegnati.
4. Collaborare attivamente per il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.
5. Ammettere e correggere gli errori commessi.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Rifiutare di assumersi la responsabilità delle proprie azioni o errori.
2. Violare intenzionalmente le norme o i codici di condotta dell'ente.
3. Lasciare che altri subiscano le conseguenze delle proprie azioni.
4. Scaricare le proprie responsabilità sugli altri.
5. Agire in modo irresponsabile o negligente nei confronti dei compiti assegnati.

4. Equità:

L'equità implica il trattamento giusto e imparziale di tutte le persone, senza favoritismi o discriminazioni.

- Esempi di condotte richieste:

1. Garantire un trattamento equo e non discriminatorio a tutti i dipendenti e gli utenti dei servizi.
2. Basare le decisioni sull'oggettività, l'equità e la competenza.
3. Promuovere l'uguaglianza di opportunità e l'inclusione sociale.
4. Considerare merito e capacità nella valutazione delle persone.
5. Distribuire le risorse in modo equo e proporzionale alle necessità.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Favorire determinati dipendenti o gruppi a discapito degli altri.
2. Prendere decisioni basate su pregiudizi o preferenze personali.
3. Creare o perpetuare disparità di trattamento o di accesso alle risorse.
4. Utilizzare criteri di valutazione soggettivi o non trasparenti.
5. Ignorare o minimizzare le esigenze delle persone svantaggiate.

5. Trasparenza:

La trasparenza implica la divulgazione aperta e chiara delle informazioni pertinenti alle decisioni e alle attività dell'organizzazione.

- Esempi di condotte richieste:

1. Fornire informazioni accurate e complete su tutte le attività e le transazioni dell'organizzazione.
2. Comunicare tempestivamente eventuali conflitti di interesse o situazioni di rischio.
3. Consentire l'accesso alle informazioni pertinenti a tutti gli interessati, nel rispetto della privacy e della riservatezza.
4. Rendere conto pubblicamente delle decisioni prese e delle azioni intraprese.
5. Essere aperti al dialogo e alla collaborazione con tutti gli stakeholders.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Nascondere informazioni rilevanti o manipolare dati per fini personali.
2. Ostacolare l'accesso alle informazioni o la trasparenza decisionale.
3. Utilizzare la riservatezza come scusa per mancanza di responsabilità o di controllo.
4. Manipolare l'opinione pubblica o fornire informazioni fuorvianti.
5. Minimizzare o negare il diritto di accesso alle informazioni da parte di tutti i soggetti interessati.

6. Onestà:

L'onestà implica la sincerità e l'assenza di inganno nelle azioni e nelle comunicazioni.

- Esempi di condotte richieste:

1. Dire sempre la verità, anche quando potrebbe essere scomoda.
2. Dichiarare apertamente i propri errori e correggerli prontamente.
3. Mantenere la coerenza tra parole e azioni.
4. Essere trasparenti nelle dichiarazioni finanziarie e contabili.
5. Evitare l'inganno o la manipolazione nelle relazioni personali o professionali.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Mentire o nascondere la verità per ottenere vantaggi personali.
2. Falsificare documenti o firme.
3. Ingannare o truffare gli altri per proprio tornaconto.
4. Mascherare o minimizzare errori o problemi per evitare responsabilità.
5. Utilizzare informazioni false o fuorvianti per ottenere un vantaggio ingiusto.

7. Giustizia:

La giustizia implica il rispetto dei diritti e delle responsabilità di tutte le persone coinvolte.

- Esempi di condotte richieste:

1. Assicurare un trattamento equo e imparziale in tutte le decisioni e le azioni.
2. Rispettare i diritti civili, umani e lavorativi di tutti gli individui.
3. Promuovere la giustizia sociale e l'uguaglianza di opportunità.
4. Riconoscere e correggere le ingiustizie e le disuguaglianze.
5. Proteggere i più vulnerabili e difendere i loro diritti.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Favorire o discriminare ingiustamente alcune persone o gruppi.
2. Ignorare o minimizzare le ingiustizie o le discriminazioni presenti nell'organizzazione.
3. Trattare in modo ingiusto o discriminatorio le persone in base a criteri non rilevanti.
4. Utilizzare la posizione o l'autorità per sopprimere o reprimere le voci dissenzienti.
5. Rifiutarsi di prendere provvedimenti per correggere situazioni ingiuste o discriminatorie.

8. Diligenza:

La diligenza implica l'impegno e la precisione nel compiere le proprie attività e responsabilità.

- Esempi di condotte richieste:

1. Svolgere le proprie mansioni con accuratezza, tempestività e professionalità.
2. Agire con determinazione e perseveranza per raggiungere gli obiettivi stabiliti.
3. Investire tempo ed energia nella preparazione e nell'attuazione dei compiti assegnati.
4. Rivedere e verificare attentamente il proprio lavoro per individuare errori o lacune.
5. Mantenere un approccio proattivo nell'affrontare sfide e problemi.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Svolgere le proprie mansioni con superficialità o trascuratezza.
2. Rinviare o procrastinare gli incarichi assegnati senza giustificazione valida.
3. Sottostimare il tempo o le risorse necessarie per completare un compito.
4. Consegnare lavori incompleti o di bassa qualità senza alcuna revisione.
5. Tralasciare le proprie responsabilità o delegarle ad altri senza supervisione adeguata.

9. Compassione:

La compassione implica l'empatia e la preoccupazione per il benessere degli altri.

- Esempi di condotte richieste:

1. Dimostrare gentilezza e comprensione verso coloro che sono in difficoltà.
2. Offrire supporto emotivo e pratico a chi ne ha bisogno.
3. Essere disponibili ad ascoltare e comprendere le esperienze altrui senza giudicare.
4. Aiutare gli altri a superare le sfide e i momenti difficili.
5. Contribuire al miglioramento della comunità e della società attraverso azioni altruistiche.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Mostrare indifferenza o disinteresse nei confronti delle sofferenze altrui.
2. Giudicare o criticare coloro che si trovano in situazioni difficili.
3. Rifiutarsi di offrire supporto o assistenza a chi ne ha bisogno.
4. Sfruttare la debolezza o la vulnerabilità degli altri a proprio vantaggio.
5. Contribuire alla diffusione di odio, intolleranza o discriminazione verso determinati gruppi o individui.

10. Generosità:

La generosità implica la condivisione e l'aiuto agli altri senza aspettarsi nulla in cambio.

- Esempi di condotte richieste:

1. Offrire il proprio tempo, le proprie risorse o le proprie competenze per aiutare gli altri.
2. Donare denaro o beni materiali a chi ne ha bisogno.
3. Essere disposti a fare sacrifici personali per il bene comune.

4. Promuovere la solidarietà e la collaborazione tra membri della comunità.
5. Essere grati per ciò che si ha e cercare di condividere con chi è meno fortunato.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Essere egoisti e restii a condividere risorse o opportunità con gli altri.
2. Rifiutare di aiutare chi è in difficoltà o di contribuire al bene comune.
3. Utilizzare la propria ricchezza o potere per accumulare più beni a scapito degli altri.
4. Fare donazioni o gesti di generosità con secondi fini o aspettative di ricompensa.
5. Sfruttare la generosità degli altri per ottenere vantaggi personali o manipolare situazioni a proprio vantaggio.

11. Umiltà:

L'umiltà implica l'assenza di superbia e l'accettazione delle proprie limitazioni e debolezze.

- Esempi di condotte richieste:

1. Riconoscere i propri errori e imparare dagli sbagli.
2. Accettare le osservazioni e le critiche con spirito aperto e costruttivo.
3. Dare credito agli altri per i successi e le realizzazioni comuni.
4. Essere disposti a chiedere aiuto e ad ammettere di non sapere tutto.
5. Trattare gli altri con rispetto e umiltà, senza cercare di imporsi o dominare.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Essere arroganti e presuntuosi riguardo alle proprie capacità o conoscenze.
2. Rifiutare di ammettere errori o di scusarsi quando si commette un torto.
3. Ignorare i contributi degli altri o attribuire il merito esclusivamente a se stessi.
4. Mostrare superiorità o disprezzo verso chi è considerato inferiore o meno competente.
5. Usare il proprio status o potere per vantarsi o per ottenere privilegi speciali.

12. Gratitudine:

La gratitudine implica riconoscere e apprezzare le cose buone nella vita e le azioni degli altri.

- Esempi di condotte richieste:

1. Esprimere gratitudine per i favori ricevuti e le gentilezze mostrate dagli altri.
2. Ringraziare sinceramente le persone che ci aiutano o ci sostengono.
3. Riflettere sulle cose positive nella propria vita e sulle benedizioni ricevute.
4. Essere riconoscenti per le opportunità e i privilegi di cui si gode.
5. Mostrare apprezzamento per il lavoro e gli sforzi altrui, anche quando non sono direttamente benefici per noi.

- Esempi di condotte indesiderate:

1. Dare per scontate le gentilezze o gli sforzi degli altri senza esprimere riconoscenza.
2. Essere ingrati o disinteressati ai favori ricevuti.

3. Lamentarsi costantemente o concentrarsi solo sulle cose negative, ignorando le benedizioni.
4. Pretendere gratitudine dagli altri senza dimostrare altrettanto apprezzamento.
5. Ignorare o minimizzare i contributi degli altri, dando per scontato il loro impegno e la loro generosità.

13. Tolleranza:

La tolleranza implica il rispetto e l'accettazione delle differenze culturali, religiose e di opinione.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Accogliere e rispettare le opinioni e le credenze diverse dalle proprie.
 2. Essere aperti al dialogo e alla discussione costruttiva anche con chi la pensa in modo diverso.
 3. Evitare il giudizio o la discriminazione nei confronti di individui o gruppi basati su differenze di razza, religione, sesso o orientamento sessuale.
 4. Promuovere la pace e la convivenza armoniosa tra persone di diverse origini e culture.
 5. Imparare dagli altri e arricchirsi delle esperienze e delle prospettive diverse.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Essere chiusi mentalmente e rifiutarsi di considerare opinioni diverse dalle proprie.
 2. Manifestare intolleranza o discriminazione nei confronti di individui o gruppi minoritari.
 3. Propagare odio, pregiudizi o stereotipi verso determinate categorie di persone.
 4. Rifiutarsi di confrontarsi con punti di vista alternativi o di ascoltare le ragioni degli altri.
 5. Utilizzare la propria posizione o autorità per opprimere o discriminare persone o gruppi vulnerabili.

14. Lealtà:

La lealtà implica l'impegno e la fedeltà verso gli ideali, gli obiettivi e le persone a cui si è legati.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Essere fedeli agli impegni presi e agli obblighi assunti.
 2. Difendere gli interessi e la reputazione dell'organizzazione a cui si appartiene.
 3. Rispettare la riservatezza delle informazioni confidenziali e il segreto professionale.
 4. Collaborare attivamente per il raggiungimento degli obiettivi comuni, anche in situazioni difficili.
 5. Essere solidali e sostenere i colleghi e i superiori nei momenti di sfida o di conflitto.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Tradire la fiducia o violare segreti aziendali o professionali.
 2. Mettere in discussione pubblicamente le decisioni o le politiche dell'organizzazione senza giustificazione valida.
 3. Favorire gli interessi personali o di gruppo a discapito degli obiettivi comuni.

4. Abbandonare o disertare gli impegni assunti senza giustificazione valida.
5. Mettere in discussione o minare la reputazione o l'autorità dell'organizzazione o dei suoi leader.

15. Coraggio:

Il coraggio implica la forza interiore per affrontare le sfide e agire in conformità con i propri valori, anche quando ciò comporta rischi o sacrifici.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Affrontare le difficoltà e i timori con determinazione e resilienza.
 2. Difendere le proprie convinzioni e agire in base ai propri principi, anche quando si è in minoranza.
 3. Essere disposti a correre rischi personali per proteggere gli altri o per difendere ciò che è giusto.
 4. Mantenere la calma e la lucidità in situazioni di crisi o emergenza.
 5. Sostenere le persone oppresse o discriminate anche quando ciò comporta sfide o ostacoli.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Cedere alla paura o al timore di conseguenze negative, rinunciando ai propri valori o principi.
 2. Evitare il confronto o il dibattito per paura di reazioni avverse o di conflitti.
 3. Voltare le spalle alle ingiustizie o alle violazioni dei diritti umani per evitare problemi o ripercussioni personali.
 4. Rifiutarsi di intervenire o di prendere posizione di fronte a situazioni di abuso o oppressione.
 5. Rinunciare a difendere gli altri o a denunciare comportamenti scorretti per salvaguardare il proprio benessere o la propria sicurezza.

16. Sostenibilità:

La sostenibilità implica l'impegno per preservare l'ambiente, promuovere il benessere sociale ed economico delle persone e garantire la prosperità delle generazioni future.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Adottare pratiche ecosostenibili nel proprio stile di vita e nel proprio lavoro.
 2. Promuovere l'efficienza energetica e l'uso responsabile delle risorse naturali.
 3. Favorire la giustizia sociale e l'inclusione economica nelle decisioni aziendali e nelle politiche pubbliche.
 4. Investire in progetti e iniziative che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita delle comunità locali e globali.
 5. Collaborare con altre organizzazioni e istituzioni per affrontare sfide ambientali, sociali ed economiche a livello globale.

- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Ignorare o minimizzare gli impatti negativi delle proprie attività sull'ambiente e sulle comunità circostanti.
 2. Favorire il profitto a breve termine a discapito della sostenibilità a lungo termine delle risorse naturali e delle comunità.
 3. Sfruttare le persone o le risorse in modo non equo o non sostenibile per il proprio vantaggio economico.
 4. Resistere al cambiamento o all'innovazione verso modelli di sviluppo più sostenibili.
 5. Rifiutare di assumersi la responsabilità per gli impatti negativi delle proprie azioni sull'ambiente e sulla società.

17. Innovazione:

L'innovazione implica la capacità di pensare in modo creativo e di adottare nuove soluzioni per affrontare sfide e migliorare la qualità della vita.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Stimolare la creatività e il pensiero fuori dagli schemi per trovare soluzioni innovative ai problemi.
 2. Investire in ricerca e sviluppo per promuovere l'innovazione tecnologica e sociale.
 3. Favorire la diversità di idee e prospettive per stimolare l'innovazione e la crescita.
 4. Sperimentare nuovi approcci e strategie per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività.
 5. Sostenere imprenditorialità e iniziative imprenditoriali che contribuiscano alla creazione di valore sociale ed economico.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Resistere al cambiamento o alla adozione di nuove idee per paura dell'incertezza o della sperimentazione.
 2. Rifiutare di investire in ricerca e sviluppo per restare fedeli a vecchi modelli o pratiche obsolete.
 3. Bloccare l'innovazione o il progresso tecnologico per proteggere interessi consolidati o privilegi esistenti.
 4. Copiare o imitare idee o soluzioni senza apportare alcuna modifica o miglioramento.
 5. Ignorare o sottovalutare il potenziale dell'innovazione per risolvere problemi sociali o ambientali.

18. Diversità e inclusione:

La diversità e l'inclusione implicano il rispetto e la valorizzazione delle differenze individuali e la promozione di un ambiente che accoglie e rispetta tutti.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Promuovere il rispetto per le diversità, tutelando al contempo l'orientamento cattolico delle opere dell'Istituto.
 2. Creare un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti e valorizzi le differenze.

3. Assicurare pari opportunità di accesso e di avanzamento per tutti i dipendenti.
 4. Favorire la partecipazione attiva e il coinvolgimento di persone provenienti da diverse comunità e ambienti sociali.
 5. Adottare politiche e pratiche che contrastino discriminazioni e stereotipi.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Favorire o privilegiare determinate categorie di persone a discapito di altre.
 2. Creare un ambiente di lavoro o di studio che escluda o isoli determinati gruppi o individui.
 3. Dimostrare pregiudizi o discriminazioni nei confronti di dipendenti o colleghi per motivi legati alla loro identità o appartenenza sociale.
 4. Ignorare le esigenze o le prospettive delle persone appartenenti a minoranze o gruppi svantaggiati.
 5. Non intervenire o non adottare misure correttive di fronte a comportamenti discriminatori o di bullismo sul posto di lavoro o nella comunità.

19. Autenticità:

L'autenticità implica l'essere veri e sinceri con se stessi e con gli altri, senza maschere o finzioni.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Essere sinceri e trasparenti nelle proprie relazioni e comunicazioni.
 2. Essere coerenti tra ciò che si pensa, si dice e si fa.
 3. Rifiutarsi di fingere o di adottare comportamenti ipocriti per piacere agli altri o per ottenere approvazione.
 4. Essere aperti e vulnerabili nel condividere le proprie emozioni e le proprie esperienze.
 5. Accettare se stessi e gli altri per ciò che si è, senza cercare di conformarsi agli standard o alle aspettative degli altri.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Nascondere o mascherare la propria vera identità o le proprie emozioni per paura del giudizio degli altri.
 2. Manipolare o ingannare gli altri per ottenere vantaggi personali o per proteggere la propria immagine.
 3. Adottare comportamenti o atteggiamenti falsi o ipocriti per ottenere l'approvazione o l'adesione degli altri.
 4. Rifiutarsi di essere vulnerabili o di mostrare debolezze per paura di essere giudicati o criticati.
 5. Vivere una vita inautentica o non genuina, in cui si reprime o si nega la propria vera essenza.

20. Resilienza:

La resilienza implica la capacità di affrontare le avversità e le difficoltà della vita in modo positivo e di trovare la forza per riprendersi dalle sfide.

- Esempi di condotte richieste:
 1. Affrontare le difficoltà con determinazione e ottimismo, cercando soluzioni e alternative.
 2. Trarre insegnamento dalle esperienze negative e utilizzarle per crescere e maturare.
 3. Mantenere la calma e la lucidità di fronte alle situazioni di stress o di crisi.
 4. Cercare il supporto e l'aiuto degli altri quando necessario, senza vergogna o timore.
 5. Adattarsi ai cambiamenti e alle trasformazioni con flessibilità e apertura mentale.
- Esempi di condotte indesiderate:
 1. Cedere allo sconforto o alla disperazione di fronte alle avversità, rinunciando alla lotta o alla speranza.
 2. Chiudersi in se stessi o isolarsi dagli altri di fronte alle difficoltà, senza cercare aiuto o sostegno.
 3. Rifiutarsi di imparare dagli errori o di cercare alternative quando le cose non vanno come previsto.
 4. Auto-commiserarsi o auto-punirsi per le proprie sfortune o fallimenti, invece di cercare soluzioni o risorse per superarli.
 5. Restare ancorati al passato o alle proprie convinzioni rigide, invece di adattarsi e evolversi di fronte ai cambiamenti.

PARTE SPECIALE

DISPOSIZIONI SPECIFICHE PER SINGOLE ATTIVITÀ

1. Rapporti con pubblici funzionari

- Mantenere sempre un comportamento onesto e trasparente nel corso di ogni interazione con pubblici ufficiali.
- Evitare qualsiasi forma di condotta che possa essere interpretata come corruzione o tentativo di influenzare impropriamente le decisioni.
- Non offrire, promettere, dare o accettare qualsiasi tipo di vantaggio, regalo, o compensazione che possa influenzare l'operato di un pubblico ufficiale.
- Non accettare o offrire regali, favoreggiamenti, o ospitalità che superino un modesto valore simbolico.
- Tutti i regali o le ospitalità di valore superiore devono essere preventivamente approvati da un superiore gerarchico
- Segnalare immediatamente qualsiasi offerta di corruzione ricevuta da pubblici ufficiali o tentativo di corruzione da parte di qualsiasi membro del personale.

2. Partecipazione ad attività finanziate con denaro pubblico

- Agire sempre in conformità con le leggi nazionali e regionali che regolano l'uso dei fondi pubblici.
- Sottoporre ogni progetto che prevede l'uso di fondi pubblici all'approvazione dell'organo amministrativo preposto.
- Seguire procedure rigorose per la gestione e la rendicontazione dei fondi pubblici, mantenendo una contabilità chiara e dettagliata.
- Garantire la massima trasparenza nella gestione dei fondi, fornendo regolari aggiornamenti sullo stato delle attività e sulla spesa dei fondi.
- Preparare relazioni periodiche e finali che documentino l'utilizzo dei fondi e i risultati raggiunti.

3. Comportamenti da osservare durante le ispezioni della Pubblica Amministrazione

- Accogliere i funzionari pubblici con cortesia e rispetto.
- Cooperare pienamente con i pubblici funzionari durante le ispezioni.
- Mantenere un comportamento professionale ed etico in ogni momento.
- Essere preparati per l'ispezione mantenendo documentazione e registri sempre aggiornati e facilmente accessibili.
- Fornire informazioni accurate e complete richieste dai funzionari.
- Non occultare, distruggere o modificare alcun documento o informazione rilevante prima o durante l'ispezione.
- Rispondere in modo chiaro e preciso alle domande, evitando di fornire informazioni fuorvianti o inesatte.

- Facilitare l'accesso a tutte le aree, documenti e risorse che i funzionari ritengono necessarie per l'ispezione.
- Segnalare immediatamente ai propri superiori eventuali irregolarità o problemi che emergono durante l'ispezione.
- Non interferire con il processo di ispezione o con le decisioni dei funzionari.
- Garantire che tutte le informazioni sensibili o confidenziali siano gestite con cura durante l'ispezione, rispettando le leggi sulla privacy e sulla protezione dei dati.
- Archiviare tutti i documenti e le comunicazioni relative all'ispezione per eventuali consultazioni future o per necessità legali.
- Attuare le raccomandazioni o correggere le non conformità identificate durante l'ispezione secondo i tempi stabiliti.

4. Tutela della sicurezza dei lavoratori da parte delle figure apicali

- Promuovere una cultura della sicurezza basata sulla prevenzione dei rischi e sulla protezione della salute dei lavoratori.
- Assicurarsi che tutti i lavoratori siano consapevoli delle proprie responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro.
- Fornire una formazione adeguata e regolare su tutti gli aspetti della sicurezza e della salute sul lavoro, specifica per le mansioni svolte.
- Distribuire materiale informativo aggiornato sulle pratiche di sicurezza e sui rischi specifici associati all'ambiente di lavoro.
- Prevedere l'uso delle attrezzature di protezione individuale (DPI) necessarie e fornire tali attrezzature a tutti i lavoratori.
- Mantenere tutte le attrezzature di lavoro e di sicurezza in buone condizioni operative e sottoporle a regolare manutenzione e verifica.
- Incoraggiare i lavoratori a segnalare immediatamente qualsiasi condizione insicura, incidente o quasi incidente.
- Adottare procedure dettagliate per la gestione degli incidenti, inclusi i primi soccorsi e l'evacuazione d'emergenza.
- Formare adeguatamente il personale incaricato di gestire le emergenze e assicurarsi che ci siano persone qualificate in primo soccorso disponibili durante le ore di lavoro.
- Fornire esami medici periodici per monitorare gli effetti della esposizione a rischi specifici sul lavoro.
- Assicurare che tutti i lavoratori abbiano accesso a supporto medico e psicologico se necessario.
- Assicurare che gli ambienti di lavoro siano mantenuti puliti e ordinati per prevenire incidenti.
- Effettuare regolari ispezioni e manutenzioni degli edifici e delle attrezzature scolastiche.
- Promuovere un dialogo costante tra direzione e lavoratori per migliorare continuamente le condizioni di sicurezza.

5. Comportamenti in materia di sicurezza sul lavoro da parte dei lavoratori

- Ogni lavoratore è responsabile per la propria sicurezza e quella dei colleghi.
- È essenziale rispettare tutte le norme di sicurezza, le procedure operative standard e le istruzioni di sicurezza specifiche.
- Utilizzare correttamente i dispositivi di protezione individuale forniti e mantenere l'integrità di tali dispositivi segnalando eventuali danni o malfunzionamenti.
- Prevenire gli incidenti attraverso la costante attenzione alle condizioni di lavoro e l'immediata segnalazione di situazioni pericolose o di malfunzionamenti delle attrezzature.
- Proporre miglioramenti alle procedure di sicurezza per aumentare l'efficacia delle misure preventive.
- Partecipare attivamente e regolarmente a sessioni di formazione sulla sicurezza. L'apprendimento continuo è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro sicuro.
- Condividere le conoscenze acquisite con i colleghi, soprattutto con i nuovi assunti, per assicurare che tutti siano informati e preparati.
- Adempiere a tutte le leggi locali e nazionali riguardanti la sicurezza sul lavoro.
- Evitare qualsiasi comportamento che possa compromettere la sicurezza, come l'omissione di informazioni sui rischi o l'alterazione di rapporti di incidenti.
- Affrontare con onestà e trasparenza le indagini sugli incidenti, contribuendo a un'accurata identificazione delle cause e alla prevenzione di futuri incidenti.
- Lavorare in squadra per migliorare continuamente le condizioni di sicurezza. La sicurezza sul lavoro è una responsabilità condivisa.
- Supportare i colleghi nel rispetto delle norme di sicurezza e intervenire in modo costruttivo se si osservano comportamenti non sicuri.
- Mantenere l'ordine e la pulizia nei propri spazi di lavoro, riconoscendo che un ambiente ordinato è un ambiente più sicuro.
- Utilizzare e conservare le risorse aziendali con cura, evitando sprechi e danneggiamenti.

6. Comportamenti per il personale apicale diretti ad evitare forme di mobbing e straining sul luogo di lavoro

- Illustrare al personale chiaramente cosa si intende per mobbing (comportamenti ostili ripetuti nel tempo) e straining (sovraccarico psicofisico dovuto a eccessive pressioni lavorative).
- Educare tutto il personale su questi concetti, rendendo chiaro che tali comportamenti non saranno tollerati.
- Prevedere attività di formazione obbligatorie per tutti i dipendenti e i dirigenti su come riconoscere, prevenire e reagire a situazioni di mobbing e straining.
- Stabilire canali di segnalazione sicuri e confidenziali per i lavoratori che si sentono vittime o testimoni di mobbing o straining attraverso la procedura per il whistleblowing.
- Garantire che tutte le segnalazioni vengano trattate con serietà, tempestività e riservatezza.

- Investigare prontamente ogni segnalazione ricevuta, utilizzando procedure chiare e trasparenti.
- Fornire supporto adeguato alle vittime di mobbing e straining.
- Garantire che le vittime non subiscano ulteriori danni o discriminazioni a seguito della loro segnalazione.
- Adottare misure correttive per eliminare le condizioni che hanno permesso o facilitato il mobbing o lo straining.
- Applicare sanzioni disciplinari appropriate nei confronti di chi si renda responsabile di tali comportamenti, proporzionate alla gravità degli atti.
- Monitorare regolarmente l'ambiente di lavoro e condurre sondaggi anche anonimi per valutare la prevalenza di comportamenti di mobbing e straining.
- Assicurare un impegno costante da parte della direzione nell'eliminare il mobbing e lo straining, promuovendo una cultura aziendale di rispetto e supporto reciproco.
- Coinvolgere attivamente tutte le figure apicali nel promuovere e applicare queste politiche.

7. Comportamenti diretti ad evitare lo sfruttamento nei luoghi di lavoro

- Assicurare che tutti i lavoratori siano trattati con dignità e rispetto.
- Garantire equità salariale e condizioni di lavoro giuste, conformi alle leggi e ai contratti collettivi e individuali.
- Rispettare scrupolosamente le normative relative ai salari minimi, alle ore di lavoro, agli straordinari e ai giorni di riposo.
- Garantire che i lavoratori ricevano una remunerazione adeguata per le ore di straordinario e benefici come previsto dalla legge.
- Proibire categoricamente l'impiego di lavoro minorile e qualsiasi forma di lavoro forzato o coatto.
- Verificare l'età di tutti i nuovi assunti per assicurarsi che rispettino l'età minima legale per lavorare.
- Adottare procedure di assunzione chiare e trasparenti, fornendo informazioni dettagliate sulle condizioni di lavoro, i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Assicurarsi che tutti i contratti di lavoro siano chiari, equi e comprensibili per i lavoratori, rispettando le normative vigenti.
- Mantenere un ambiente di lavoro che rispetti i più alti standard di sicurezza e salute, evitando condizioni pericolose o insalubri.
- Incoraggiare la comunicazione aperta e il dialogo tra lavoratori e direzione per discutere di preoccupazioni legate al lavoro e di potenziali miglioramenti.
- Condurre verifiche regolari e revisioni delle pratiche lavorative per assicurare il rispetto delle disposizioni contro lo sfruttamento.
- Agire rapidamente per correggere qualsiasi situazione che possa rappresentare una forma di sfruttamento lavorativo.

8. Comportamenti diretti a prevenire reati informatici

- Osservare rigorosamente le politiche aziendali sulla sicurezza delle informazioni, comprese la gestione delle password, l'accesso ai dati e l'uso dei dispositivi.
- Utilizzare password complesse e uniche per tutti i sistemi e i servizi aziendali, aggiornandole regolarmente.
- Utilizzare le risorse informatiche aziendali, inclusi computer, reti e dispositivi mobili, esclusivamente per scopi lavorativi.
- Evitare l'uso di software non autorizzato o il download di materiali da fonti non fidate che potrebbero contenere malware o altri strumenti pericolosi.
- Essere cauti nell'apertura di allegati e-mail o nel cliccare su link provenienti da mittenti sconosciuti o non verificati.
- Non condividere informazioni riservate attraverso canali di comunicazione non sicuri.
- Segnalare immediatamente al responsabile della sicurezza informatica qualsiasi comportamento sospetto o violazione della sicurezza.
- Cooperare con le indagini aziendali in caso di incidenti di sicurezza.
- Assicurarsi che tutti i sistemi informatici siano regolarmente aggiornati con le ultime patch di sicurezza.
- Sottoporre periodicamente a revisione le infrastrutture IT per garantire che siano sicure e protette da vulnerabilità note.
- Eseguire regolarmente backup dei dati critici per minimizzare la perdita di informazioni in caso di guasti hardware o attacchi informatici.
- Conservare i backup in una posizione sicura, preferibilmente in una location diversa da quella principale per garantire la loro integrità in caso di disastri naturali o altri incidenti.
- Mantenere la sicurezza della rete aziendale attraverso l'uso di firewall, sistemi di prevenzione delle intrusioni e altre tecnologie di sicurezza.

9. Comportamenti da osservare quando si trattano dati personali

- Trattare tutti i dati personali secondo i principi di liceità, correttezza e trasparenza.
- Limitare l'accesso ai dati personali ai soli soggetti autorizzati che necessitano di conoscere tali informazioni per motivi legittimi di lavoro o per disposizioni legali.
- Raccogliere dati personali solo per scopi specifici, espliciti e legittimi, e trattarli solo in modo compatibile con tali scopi.
- Assicurarsi che i dati raccolti siano pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per cui sono trattati.
- Ottenere il consenso esplicito del soggetto interessato prima di raccogliere o utilizzare i dati personali, informandoli chiaramente dello scopo della raccolta.
- Consentire agli interessati di ritirare il loro consenso in qualsiasi momento.
- Garantire che i soggetti interessati abbiano il diritto di accedere ai propri dati personali e di richiederne la correzione o l'aggiornamento se inaccurati o incompleti.
- Conservare i dati personali solo per il tempo necessario a realizzare gli scopi per cui sono stati raccolti o per il quale sono richiesti per conformarsi a obblighi legali.
- Adottare politiche chiare sulla durata della conservazione dei dati e sulle procedure di eliminazione sicura una volta che non sono più necessari.

- Implementare misure tecniche e organizzative adeguate per proteggere i dati personali da perdite accidentali, distruzione o danni e da accessi o trattamenti non autorizzati.
- Fornire formazione regolare a tutto il personale che ha accesso ai dati personali, sottolineando l'importanza della protezione dei dati e informando sulle politiche e le procedure pertinenti.
- Stabilire procedure per gestire eventuali violazioni dei dati personali, inclusa la notifica tempestiva agli interessati e alle autorità di regolamentazione, come previsto dalla legge.

10. Gestione degli adempimenti contabili e amministrativi

- Adottare e mantenere pratiche amministrative e contabili in linea con i principi di correttezza, trasparenza e prudenza.
- Assicurarci che tutte le transazioni siano documentate accuratamente e riflettano fedelmente le operazioni effettuate.
- Mantenere registri contabili precisi e aggiornati, inclusi libri giornale, registri inventariali, e bilanci.
- Conservare tutta la documentazione di supporto necessaria per verificare le transazioni registrate nei libri contabili.
- Rispettare tutte le scadenze fiscali, comprese quelle per la presentazione di dichiarazioni dei redditi, pagamenti IVA, e contributi previdenziali e assicurativi.
- Collaborare con i consulenti fiscali esterni per assicurare la conformità alle normative fiscali sempre aggiornate.
- Assicurarci che tutte le transazioni superiori alle eventuali soglie stabilite dall'Ente siano autorizzate a livelli appropriati di responsabilità.
- Sottoporre l'organizzazione a verifiche interne per assicurare il rispetto delle procedure amministrative e contabili.
- Offrire formazione continua al personale amministrativo e contabile riguardo le normative vigenti e le migliori pratiche nel settore della gestione finanziaria e amministrativa.
- Aggiornare periodicamente il personale su eventuali cambiamenti nelle leggi fiscali e regolamentari che potrebbero influenzare l'organizzazione.
- Proteggere la riservatezza dei dati finanziari e amministrativi, implementando misure di sicurezza IT adeguate e limitando l'accesso ai soli dipendenti autorizzati.
- Gestire con attenzione la documentazione sensibile, sia in formato cartaceo che elettronico, per prevenire perdite, furti o danneggiamenti.
- Assumere la piena responsabilità per l'accuratezza e la legalità di tutte le transazioni amministrative e contabili.

11. Comportamenti a tutela della normativa sul diritto d'autore

- Utilizzare solo materiali per cui si possiede una licenza adeguata o che rientrano nel dominio pubblico per scopi didattici.
- Evitare la duplicazione non autorizzata di testi, articoli, musica, video e qualsiasi altro materiale protetto da diritti d'autore.

- Citare correttamente tutte le fonti utilizzate nei materiali didattici, compresi libri, articoli, video, musica e software.
- Verificare che ogni contenuto online utilizzato in classe sia accompagnato dalla necessaria autorizzazione per l'uso educativo.
- Favorire l'utilizzo di risorse educative aperte che sono legalmente disponibili per scopi didattici senza infrangere i diritti d'autore.
- Non distribuire materiale protetto da copyright ai colleghi o agli studenti senza le adeguate autorizzazioni.
- Utilizzare piattaforme approvate dalla direzione per la condivisione di materiali didattici che rispettino le leggi sui diritti d'autore.
- Installare e utilizzare software solo se legalmente acquisito attraverso canali autorizzati, rispettando tutte le condizioni di licenza.
- Non utilizzare o distribuire software piratato o non autorizzato in ambiente scolastico.

12. Comportamenti da osservare nelle attività lavorative da remoto

- Mantenere un atteggiamento e un aspetto professionali durante tutte le interazioni di lavoro, anche in videoconferenze.
- Assicurarci che l'ambiente di lavoro a casa sia ordinato e privo di distrazioni durante le ore lavorative.
- Rispettare gli orari di lavoro concordati con il datore di lavoro e garantire disponibilità e reattività durante queste ore.
- Utilizzare le risorse aziendali, come computer, software e dati, esclusivamente per scopi lavorativi.
- Proteggere le informazioni aziendali da accessi non autorizzati, utilizzando VPN e altre misure di sicurezza consigliate dal datore di lavoro.
- Mantenere la riservatezza delle informazioni aziendali, clienti e colleghi, evitando di condividere dati sensibili in ambienti non protetti.
- Riferire con onestà le ore di lavoro e le attività svolte, evitando di falsare il proprio rendimento.
- Mantenere un comportamento rispettoso e costruttivo in tutte le interazioni con i colleghi, anche in ambiente virtuale.
- Evitare comportamenti che potrebbero essere interpretati come invasivi o inappropriati, come invio di messaggi in orari non lavorativi senza accordi pregressi.

13. Criteri da seguire nella gestione dei profili social personali

- Assicurarci che i contenuti pubblicati non siano in aperto contrasto i valori morali e etici promossi dall'Ente.
- Evitare la diffusione di messaggi che promuovano intolleranza o discriminazione.
- Mantenere un tono rispettoso e professionale in tutte le comunicazioni pubbliche. Anche nei dibattiti online, evitare toni aggressivi o non rispettosi.
- Non condividere informazioni riservate relative all'Ente, ai colleghi di lavoro ed agli utenti, comprese immagini o dettagli personali senza consenso esplicito.

- Considerare la creazione di profili social separati per uso professionale e personale, se necessario, per mantenere una chiara distinzione tra le due sfere.
- Attenersi alle direttive fornite dall'Ente prima di accettare richieste di amicizia o interagire sui social media con studenti e genitori o con gli utenti degli altri settori.
- Riflettere sull'impatto potenziale dei propri post, considerando come potrebbero essere percepiti da colleghi, studenti e genitori o altre tipologie di utenti.
- Non utilizzare i social media per criticare o denigrare l'Ente, colleghi, studenti, famiglie o altre tipologie di utenti.
- Essere cauti nell'esprimere opinioni personali su argomenti politici o sociali controversi che potrebbero essere visti come in conflitto con la missione dell'Ente.
- Utilizzare le impostazioni di privacy per controllare chi può vedere i propri post e informazioni personali.
- Assumersi la piena responsabilità delle attività online, essendo consapevoli che il comportamento sui social media è pubblico e può avere ripercussioni sulla propria carriera e sull'immagine e la reputazione dell'Ente.

14. Criteri etici da seguire nella comunicazione con l'utenza esterna

- Mantenere sempre un tono rispettoso e cortese, indipendentemente dal mezzo di comunicazione utilizzato (e-mail, telefono, comunicazioni faccia a faccia).
- Fornire informazioni chiare, accurate e complete per evitare malintesi o confusioni.
- Essere coerenti nelle comunicazioni, evitando messaggi contraddittori che potrebbero generare incertezza.
- Assicursi che la comunicazione sia libera da qualsiasi forma di discriminazione, inclusi commenti o atteggiamenti basati su età, sesso, orientamento sessuale, nazionalità, religione o disabilità.
- Promuovere l'equità e l'inclusione, assicurando che tutti gli utenti esterne siano trattati con uguale rispetto e considerazione.

15. Comportamenti da parte del personale apicale per il contrasto alla discriminazione di genere

- Assicurare pari opportunità di assunzione, avanzamento, formazione e sviluppo professionale per tutti i lavoratori, senza discriminazioni basate sul genere.
- Valutare le prestazioni e le competenze in modo obiettivo, basandosi su criteri chiari e trasparenti che non siano influenzati da pregiudizi di genere.
- Adottare politiche di remunerazione equa per garantire che lavoratrici e lavoratori ricevano una retribuzione equa per lavoro di pari valore.
- Creare un ambiente di lavoro in cui sia promosso il rispetto reciproco e in cui sia inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione o molestia di genere.
- Formare i lavoratori sulle politiche dell'Ente e sulle disposizioni del presente Codice relative al rispetto sul posto di lavoro.
- Fornire o facilitare l'accesso a servizi di cura dei bambini, aiutando tutti i genitori a bilanciare le responsabilità lavorative e familiari.

- Adottare una politica di tolleranza zero per le molestie sessuali, assicurando che ci siano canali chiari e confidenziali per la segnalazione di tali comportamenti.
- Investigare prontamente su tutte le segnalazioni di molestie, e adottare azioni disciplinari appropriate contro chiunque si renda colpevole di tali atti.
- Promuovere una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli di leadership e nelle posizioni decisionali, per mostrare un impegno verso la parità di genere a tutti i livelli organizzativi.
- Comunicare apertamente l'impegno dell'organizzazione nel contrastare la discriminazione di genere e promuovere l'uguaglianza.

16. Comportamenti da parte del personale dipendente per il contrasto alla discriminazione di genere

- Trattare tutti i colleghi con rispetto e professionalità, indipendentemente dal loro genere.
- Evitare commenti, battute o comportamenti che possano essere interpretati come sessisti o discriminatori.
- Promuovere una comunicazione aperta e inclusiva, evitando stereotipi di genere nel linguaggio e nelle interazioni.
- Segnalare eventuali violazioni di queste politiche ai responsabili o tramite i canali appropriati.
- Sostenere i colleghi che sono vittime di discriminazione o molestie di genere, fornendo supporto e incoraggiamento.
- Adottare una posizione ferma contro le molestie sessuali e qualsiasi forma di discriminazione di genere.
- Essere un modello di comportamento positivo, dimostrando impegno nella promozione della parità di genere.
- Correggere i comportamenti non appropriati quando osservati, sia intervenendo direttamente (se appropriato) sia segnalandoli ai superiori gerarchici.

17. Criteri di comportamento nei rapporti con colleghi e utenti disabili

- Trattare ogni persona con rispetto e dignità, indipendentemente dalla sua disabilità.
- Evitare comportamenti paternalistici o infantilizzanti, riconoscendo l'autonomia e la capacità di decisione.
- Comunicare in modo chiaro e diretto con la persona disabile, adattando la comunicazione alle sue esigenze specifiche.
- Acquisire una buona conoscenza delle varie tipologie di disabilità e delle migliori pratiche per interagire con persone disabili.
- Assicurarci che gli spazi, i servizi e le attrezzature siano accessibili alle persone disabili.
- Effettuare gli accomodamenti necessari per facilitare l'accesso e l'uso dei servizi da parte delle persone disabili, conformemente alla legge.
- Mostrare sensibilità verso le questioni culturali e personali che possono influenzare la percezione e l'esperienza della disabilità.
- Evitare stereotipi e pregiudizi, trattando ogni individuo come unico.

- Offrire assistenza in modo proattivo, ma sempre chiedere prima se la persona desidera aiuto, e in che modo preferisce riceverlo.
- Mantenere la massima riservatezza riguardo alle informazioni personali e alla condizione di disabilità, condividendo queste informazioni solo quando strettamente necessario e appropriato.
- Trattare tutte le informazioni personali con il massimo rispetto e protezione.
- Riconoscere e valorizzare la diversità individuale, comprendendo che ogni persona con disabilità ha esigenze, preferenze e aspettative diverse.
- Evitare di generalizzare le esigenze delle persone disabili trattando ogni situazione caso per caso.

18. Disposizione specifiche per i volontari

- Partecipare a tutte le sessioni di formazione e orientamento necessarie per comprendere pienamente la missione, le politiche e le procedure dell'Ente.
- Agire nel rispetto del presente Codice Etico.
- Mantenere un comportamento professionale ed etico in tutte le interazioni con altri volontari, dipendenti, clienti o beneficiari dei servizi dell'organizzazione.
- Evitare situazioni che possano creare conflitti di interessi e segnalare eventuali conflitti che emergono.
- Trattare tutte le persone con cui si viene a contatto nella propria attività di volontariato presso l'Ente con rispetto, gentilezza e dignità.
- Non divulgare informazioni sensibili o private senza il consenso esplicito dei soggetti coinvolti.
- Essere puntuali e affidabili nel rispetto degli impegni presi con l'Ente.
- Comunicare tempestivamente con i responsabili in caso di ritardi o impossibilità a partecipare come previsto.
- Utilizzare le risorse dell'Ente, inclusi i locali, gli strumenti e i materiali, solo per scopi autorizzati e in modo responsabile.
- Evitare sprechi e segnalare eventuali problemi o malfunzionamenti delle attrezzature.
- Segnalare immediatamente qualsiasi situazione di pericolo o emergenza ai responsabili.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2025.