

CODICE ETICO

FONDAZIONE ANFFAS “GIULIO LOCATELLI” ONLUS



Documento:	<i>Codice Etico</i>		
Approvazione:	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	Verbale riunione del:	<i>31/10/2023</i>

INDICE

1. Premesse	5
2. Obiettivo	7
3. Struttura del Codice Etico e Ambito di Applicazione	7
4. I Principi Etici Generali	8
4.1. Legalità	9
4.2. Correttezza	9
4.3. Trasparenza	10
4.4. Riservatezza	10
4.5. Rispetto della dignità della persona	10
5. Principi Etici nell'ambito della Onlus	11
5.1 Organi Sociali	11
5.2 Relazioni con gli Organi sociali	11
5.3 Trasparenza della contabilità	12
5.4 Controllo Interno	12
5.5 Organizzazione, Gestione	13
6. I Principi Etici nelle relazioni con il personale	14
6.1 Selezione e Reclutamento del personale	14
6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro	14
6.3 Gestione e valutazione del personale	14
6.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro	15
6.5 Contesto ambientale	16
6.6 Crescita professionale	16
6.7 Discriminazione e molestie nel Luogo di Lavoro	16
7. I Principi Etici nei confronti di terzi	18
7.1 Criteri di condotta nei confronti dei terzi	18
7.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori	18
7.3 Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi	19
7.4 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche	20
7.5 Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali	20
7.6 I rapporti fra le strutture associative Anffas e gli associati	21
7.7 I rapporti con i donatori e sostenitori	21
8. Il rispetto dei principi etici e il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare	22
8.1 Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza	22
8.2 Personale Dipendente	22

8.3	Terzi Soggetti	22
8.4	Conoscenza e Rispetto delle Leggi, dei Regolamenti, delle Procedure interne	23
8.5	Divieto di Pratiche Corruttive	23
8.6	Tutela del Patrimonio della Onlus	24
8.7	Proprietà Intellettuale	24
8.8	Tutela dell'Immagine	24
9.	<i>Regole di comportamento nell'attività</i>	25
9.1	Conflitto di interessi	25
9.2	Relazioni con altri Enti	25
9.3	Rapporti contrattuali in genere	26
9.4	Preferenza per gli strumenti conciliativi	26
10.	<i>Trattamento dei dati e delle informazioni</i>	27
10.1	Tutela della Privacy e Riservatezza	27
10.2	Trasparenza, chiarezza e completezza delle Informazioni	29
11.	<i>Modalità e Attuazione del Codice Etico</i>	29
11.1	L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001	29
11.2	Diffusione del Codice Etico	29
11.3	Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni	30
12.	<i>Disposizioni finali</i>	30

1. Premesse

La scelta di adottare un Codice Etico è riconducibile all'esigenza di indirizzare l'intera compagine associativa verso comportamenti eticamente coerenti ancorati a principi di partecipazione, trasparenza, indipendenza, reciprocità e responsabilità sociale.

In tale ottica particolare rilievo assume il campo del fundraising e della gestione di risorse economiche destinate al mantenimento dell'organizzazione, a specifiche progettualità oppure alla gestione di interventi destinati a persone con disabilità ed alle loro famiglie. Altrettanta attenzione va posta all'utilizzo delle risorse pubbliche della fiscalità generale destinate ai piani europei, nazionali e territoriali nonché ai rimborsi per prestazioni e servizi erogati in regime di convenzione/accreditamento.

Analogamente l'eticità dell'utilizzo delle risorse derivanti da quote sociali, da donazioni o liberalità di imprese o persone fisiche, è ricondotta al basilare concetto di Responsabilità Sociale, recepito come il complesso di atti volontari che ridefiniscono le relazioni tra un'istituzione economica ed i propri stakeholders (portatori di interessi), perseguendo la prospettiva di coesione sociale e partecipazione.

In quest'ottica il Codice Etico induce ad affrontare un processo di implementazione articolato in tre momenti fondamentali:

- presa di coscienza e chiara esplicitazione dei riferimenti valoriali sui quali deve fondarsi la vita associativa affinché venga percepito con immediatezza il pensiero associativo;
- assimilazione dei contenuti di valore individuati come orizzonte etico condiviso che si traduca in una prassi con essi coerente;
- valutazione della prassi in una prospettiva di sviluppo dei riferimenti valoriali essenziali. In tale ottica, il riferimento valoriale su cui si fonda la vita associativa a tutti i livelli è rappresentato dalla difesa della dignità umana delle persone con disabilità e dal riconoscimento dei loro diritti civili ed umani, agendo per il miglioramento della loro qualità di vita delle stesse, nonché dei loro familiari.

ANFFAS, infatti, prendendo fortemente a riferimento i paradigmi contenuti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, è impegnata nell'assicurare che tutti gli interventi, ivi compreso l'impiego delle risorse umane, strumentali e finanziarie, siano rivolti a tale finalità, nel pieno rispetto dei più elevati valori etici.

Nel presente documento si richiamano le definizioni contenute nel "Modello di organizzazione gestione e controllo 231-2001".

ANFFAS (in seguito, l'“Ente”) nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative del Paese in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

2. Obiettivo

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici dell'Ente siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura della Onlus, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell'Ente nella conduzione delle attività.

3. Struttura del Codice Etico e Ambito di Applicazione

Il Codice Etico (di seguito il "Codice") si compone delle seguenti parti:

- i Principi Etici generali;
- i Principi Etici nelle relazioni con il Personale;
- i Principi Etici nei confronti di terzi;
- i Principi Etici e il sistema sanzionatorio e disciplinare;
- i Principi Etici nell'ambito Salute, Sicurezza, Ambiente
- i Principi di trattamento dei dati e tutela delle informazioni

Il presente Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione, ecc.).

All'osservanza del Codice Etico sono tenuti altresì:

- gli Organi Sociali i quali devono conformare tutte le decisioni e le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte del Personale e terzi soggetti che operano nell'interesse e/o vantaggio dell'Ente, inoltre devono costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per tutti i Destinatari;
- i Dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i Fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformare i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con l'Ente.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "Destinatari".

È nella responsabilità di ciascun lavoratore rivolgersi al proprio superiore per qualsiasi

chiarimento relativo alla interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento o, in altre direttive, emesse dalle competenti funzioni dell'Ente.

Le regole contenute nel presente documento integrano il comportamento che i lavoratori devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, ai sensi degli articoli del Codice Civile in materia di rapporti di lavoro (articoli 2104 e 2105 codice civile). Il presente regolamento si applica anche, per quanto compatibile con lo status di lavoratore autonomo, ai collaboratori o eventuale personale parasubordinato.

La mancata osservanza delle regole e delle direttive emesse può danneggiare l'Ente, che vigila sulla loro effettiva osservanza adottando all'uopo adeguate misure disciplinari nei confronti del personale che ne fosse responsabile, secondo quanto previsto dal sistema disciplinare dalla stessa adottato.

4. I Principi Etici Generali

Identità essenziali

Le strutture associative Anffas e quanti, a vario titolo, ne fanno parte si impegnano a:

- prendersi cura e carico delle persone con disabilità e dei loro familiari, nel rispetto della loro dignità e diritti civili ed umani;
- garantire la partecipazione, auto-rappresentanza ed auto-determinazione diretta delle persone con disabilità nei modi e nelle forme più appropriate per ciascuna di loro;
- garantire il diritto delle persone con disabilità alla proprietà, ad ereditarla ed a non esserne arbitrariamente private, analogamente all'utilizzo delle risorse economiche di cui

dispongono, attraverso adeguati supporti ed idonei strumenti previsti dalla vigente normativa;

-garantire l'utilizzo di agevolazioni normative e fiscali da parte esclusivamente di chi ne abbia effettivo diritto;

-rispettare le differenze di genere nella nomina dei livelli direttivi promuovendo le pari opportunità;

-svolgere le proprie attività associative in appropriate sedi proprie o affittate, ovvero acquisite in regime di comodato o concessione o comunque in forza di altro diritto, reale o non, nonché, in via residuale, presso ambienti pubblici o privati esterni, purché chiaramente e non occasionalmente destinate alle attività associative medesime;

-rendere pubblico il bilancio, dichiarando la provenienza e l'impiego dei propri fondi in modo chiaro e trasparente, e praticare il bilancio sociale.

4.1. Legalità

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa della Onlus, in quanto attuazione di obblighi normativi.

I Destinatari devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere il Destinatario deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza della Ente che fornirà adeguate informazioni.

L'Ente assicura programmi di formazione e azioni sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti la legalità e il Codice Etico.

Per garantire il rispetto di tale Principio l'Ente ha adeguato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

4.2. Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto dell'Ente. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa che regola l'attività dell'Ente, in quanto attuazione di obblighi deontologici, peritali o professionali e in quanto formalizzazione delle condotte attese da

parte dell'Ente.

Per garantire il rispetto di tale Principio l'Ente ha adeguato il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai parametri e requisiti disposti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, ha adottato il presente Codice Etico.

4.3. Trasparenza

I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto dell'Ente. I Destinatari sono tenuti al rispetto della normativa che regola l'attività dell'Ente, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

4.4. Riservatezza

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto dell'Ente.

I Destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni dell'Ente esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione dell'Ente.

4.5. Rispetto della dignità della persona

I Destinatari rispettano i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

5. Principi Etici nell'ambito della Onlus

5.1 Organi Sociali

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per l'Ente nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti degli Organi Sociali devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire l'interesse dell'Ente.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa interna in materia.

In particolare, i Consiglieri di Amministrazione sono tenuti individualmente a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità, e presenza permettendo così all'Ente di trarre beneficio dalle loro competenze.

5.2 Relazioni con gli Organi sociali

L'Ente promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti degli organi sociali, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Gli interessi di tutti vengono promossi e tutelati rifiutando qualunque interesse particolare o di parte.

L'Ente promuove una corretta e costante informativa agli organi sociali in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei confronti dei loro interessi.

L'Ente promuove una consapevole ed informata partecipazione degli organi sociali alle decisioni da intraprendere.

L'Ente favorisce:

- la regolare partecipazione dei Consiglieri di Amministrazione alle Assemblee;
- il regolare funzionamento delle assemblee nel rispetto del diritto di ciascuno di ottenere precisazioni, esprimere la propria opinione e formulare proposte.

L'Ente promuove la massima riservatezza delle informazioni inerenti operazioni straordinarie. I Destinatari coinvolti dovranno mantenere riservate tali informazioni e non abusarne.

5.3 Trasparenza della contabilità

L'Ente promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti alla contabilità della Onlus.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni dell'Ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

5.4 Controllo Interno

L'Ente è dotato di un sistema dei controlli interni¹ che contribuisce al miglioramento

¹ Il sistema dei controlli interni è inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie e il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi della Onlus, della salvaguardia del valore delle attività e protezione delle perdite, dell'affidabilità e integrità delle informazioni contabili gestionali, della conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne dell'Ente.

dell'efficienza ed efficacia dei processi interni, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni sociali, rispetto al quale i Destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative o le attività loro affidate.

5.5 Organizzazione, Gestione

I principi, i valori e gli standards delineati dal Codice Etico costituiscono un fondamentale strumento mediante il quale i Destinatari si impegnano, conformemente alle leggi, a contribuire allo sviluppo socio-economico dell'Ente, nel compimento del proprio ruolo e della propria missione interna.

Individuando i comportamenti attesi e quelli da evitare nello svolgimento delle funzioni e delle mansioni lavorative, e ponendo in evidenza principi e valori ai quali esse debbono ispirarsi, il Codice Etico svolge inoltre un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei reati previsti dallo stesso D.Lgs. 231/2001. Il D.Lgs 231/2001 prevede infatti, all'art. 5, che l'Ente stesso possa essere ritenuto responsabile per i reati commessi a suo vantaggio o nel suo interesse da parte dei soggetti apicali (ovvero le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente), o che esercitano tali funzioni di fatto, così come dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno di tali soggetti. L'art. 5, comma 2, precisa che l'Ente non risponde qualora tali persone abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Chiunque commetta uno dei reati indicati dal D.Lgs. 231/2001 continua ad essere personalmente responsabile dal punto di vista penale della condotta illecita che ha posto in essere.

La responsabilità dell'Ente si affianca a quella del soggetto che ha commesso il reato, senza sostituirla.

I reati che possono determinare la responsabilità penale dell'Ente sono espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Secondo l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, l'Ente non risponde del reato commesso anche qualora provi di aver assunto una serie di misure ed adempimenti, fra i quali si segnalano, in particolare: (a) aver adottato ed efficacemente attuato Modelli Organizzativi e di Gestione idonei a prevenire i reati della tipologia di quello verificatosi; (b) aver affidato ad un Organismo dell'Ente, dotato di poteri di autonomia e di controllo il compito di vigilare sul

funzionamento e sull'osservanza di tali modelli.

Per "Modelli Organizzativi e di Gestione" si intende un complesso di regole, strumenti e condotte funzionali a dotare l'Ente di un efficace sistema organizzativo, gestionale e di controllo finalizzato ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti che possono essere poste in essere in favore o nell'interesse dell'Ente dai suoi soggetti apicali o da soggetti posti alla direzione e/o alla vigilanza di questi ultimi.

La mancata adozione di un Modello Organizzativo e di Gestione per la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 è condizione sufficiente per delineare un profilo di responsabilità penale in capo all'Ente, in concorso con quella del soggetto che ha materialmente commesso il reato.

Il presente Codice Etico costituisce un elemento portante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

6. I Principi Etici nelle relazioni con il personale

6.1 Selezione e Reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

6.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

6.3 Gestione e valutazione del personale

L'Ente rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

6.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro

L'Ente favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza.

L'Ente esplicita e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'Ente - e da chi per essa gestisce l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro - per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Il rispetto delle norme e delle buone prassi relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro deve essere garantito con peculiare diligenza e sorretto da adeguate attività di informazione e formazione.

Ciascun dipendente o collaboratore dell'Ente è tenuto a osservare e favorire comportamenti che non contrastino con la tutela della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro.

La cura per l'ambiente di lavoro, la sua pulizia e salubrità, risiede anche nell'impegno di ciascun dipendente o collaboratore, il quale è chiamato personalmente a dare il proprio contributo al mantenimento di un adeguato stato di ordine, pulizia e salubrità dei luoghi di lavoro.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

6.5 Contesto ambientale

La salvaguardia dell'ambiente costituisce un valore di primaria importanza per l'Ente, dato il suo peculiare ambito di attività. Un ambiente sano costituisce infatti uno dei fattori principali per lo sviluppo delle proprie attività, oltre che un bene strettamente connesso alla tutela della salute, che l'Ente riconosce come valore primario.

L'Ente si impegna a migliorare in modo continuativo l'impatto ambientale delle proprie attività ed a sviluppare un business coerente con questi principi.

L'Ente si impegna ad essere una realtà integrata nel tessuto sociale ove opera e desidera adempiere alle proprie responsabilità nei confronti della comunità che la ospita.

L'iniziativa economica deve orientarsi a canoni di sostenibilità ambientale, rendendosi compatibile con esigenze di protezione e tutela dell'ambiente.

Oltre alle prescrizioni di legge previste, in vari ambiti, a tutela dell'ambiente, l'Ente chiama i propri dipendenti e collaboratori ad un comportamento di vigilanza, attenzione e diligenza nell'osservare condotte attente al rispetto dell'ambiente.

6.6 Crescita professionale

L'Ente promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

6.7 Discriminazione e molestie nel Luogo di Lavoro

L'Ente vuole essere per i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie illegali. Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti e a coloro che cercano impiego presso di noi, in linea con le disposizioni di legge

applicabili, e non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

L'Ente pretende che non ci sia alcuna forma di molestia in ogni relazione di lavoro esterna e/o interna, che possa intaccare un ambiente sereno e collaborativo.

È, altresì, ritenuto inaccettabile qualsiasi atteggiamento volto ad attuare discriminazioni legate alla differenza di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politica, di appartenenza sindacale, di condizione personale o sociale.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di molestie e/o discriminazioni, così come chiunque ne venisse a conoscenza in forma indiretta, è tenuto a segnalare l'accaduto, senza che questo comporti una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di coloro che lamentano o segnalano tali avvenimenti.

7. I Principi Etici nei confronti di terzi

7.1 Criteri di condotta nei confronti dei terzi

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti verso i terzi.

I Destinatari forniscono a terzi ed utenti messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con i terzi ed utenti.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla propria utenza.

L'Ente si impegna a fornire prodotti e servizi che offrano un reale valore in termini di fruibilità, qualità e che siano sicuri e idonei per i destinatari.

7.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/ prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività,

devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

7.3 Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere, per quanto possibile, l'obbligo di rispettare il Codice e i Protocolli applicabili alle eventuali attività a rischio di reato cui gli Intermediari stessi sono preposti per conto dell'Ente, nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e i Protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Ente.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un

qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

7.4 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

7.5 Criteri di condotta nei confronti di partiti politici e organizzazioni sindacali

L'Ente è completamente estraneo a qualunque partito politico ed organizzazione sindacale.

In tal senso, l'Ente non sovvenziona finanziariamente in alcun modo tali forme organizzative o associative e non sostiene eventi, manifestazioni, congressi con finalità di propaganda politica o sindacale.

7.6 I rapporti fra le strutture associative Anffas e gli associati

Le strutture associative Anffas aderiscono ai valori, alla vision ed alla mission dell'Associazione Nazionale attraverso la promozione ed affermazione dei diritti fondamentali di tutte le persone ed in particolare delle persone con disabilità intellettiva e/o relazionale e dei loro familiari e ne pongono la piena tutela al centro della propria azione. Agiscono inoltre in sinergia con le altre organizzazioni e federazioni a livello locale, territoriale, regionale, nazionale, europeo ed internazionale, aperte al confronto ed alla collaborazione, improntando i relativi rapporti alla reciproca piena lealtà e tolleranza.

Le strutture associative Anffas, a loro volta, improntano i rapporti all'interno dell'unitaria struttura associativa al rispetto dei seguenti principi:

-condivisione dell'impegno ad operare per il perseguimento del bene comune secondo principi di responsabilità verso la collettività in generale ed in particolare verso i propri interlocutori primari e portatori di interessi (pubblica amministrazione, organizzazioni non profit, altri enti beneficiari, donatori, destinatari delle attività, risorse umane coinvolte nelle attività istituzionali, etc);

-coinvolgimento attivo nei processi di partecipazione democratica di tutti gli associati;

-stigmatizzazione di ogni forma di conflitto tra associati e tra associazioni ai vari livelli, a tal fine improntando l'operato di ognuno secondo correttezza e rispetto reciproco. Nel caso di conflitti tutti i soggetti coinvolti devono adoperarsi attivamente per la loro estinzione. L'atteggiamento a cui improntare il proprio operato è quello del buon padre ed della buona madre di famiglia;

-collaborazione leale ed impegno di informazione reciproca nel rispetto degli obblighi di riservatezza;

-dovere di aggiornamento e formazione dei leader associativi, tecnici fiduciari, operatori e volontari a partire dai diritti umani, favorendo la costruzione di reti e l'interscambio di conoscenze e di esperienze tra questi e le strutture associative.

7.7 I rapporti con i donatori e sostenitori

Anffas garantisce la massima trasparenza e correttezza, in relazione al proprio operato, anche nei confronti del donatore e sostenitore, adottando identici principi nella gestione delle donazioni, liberalità e contributi.

Rispetta i seguenti principi in relazione al diritto di informazione del donatore e sostenitore:

-sulla natura e le caratteristiche della mission e finalità dell'organizzazione;

-sulle modalità di utilizzo delle risorse donate o comunque assegnate all'organizzazione, anche avuto riguardo ad eventuali vincoli o oneri apposti alla liberalità o erogazioni vincolate utilizzate secondo criteri di efficacia, pertinenza ed efficienza;

-sulla capacità dell'organizzazione, sia in via diretta che tramite soggetti eventualmentemente

delegati, di disporre con efficacia di tali risorse per il conseguimento delle proprie finalità istituzionali;

-sui risultati ottenuti grazie alle donazioni, liberalità e contributi ricevuti;

-sulle implicazioni fiscali connesse.

8. Il rispetto dei principi etici e il Sistema Sanzionatorio e Disciplinare

8.1 Organi Sociali e componenti dell'Organismo di Vigilanza

L'osservanza del Codice Etico da parte dei componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, costituiscono quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge e/o dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare.

8.2 Personale Dipendente

L'osservanza del Codice Etico da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dall'Ente anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice Civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001, si applicheranno le sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio e Disciplinare appositamente approvato.

8.3 Terzi Soggetti

L'osservanza del Codice Etico e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. lgs. 231/2001 da parte dei fornitori e degli Intermediari Destinatari integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con l'Ente.

La violazione delle norme del Codice Etico e dei Protocolli richiamati dal contratto può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

8.4 Conoscenza e Rispetto delle Leggi, dei Regolamenti, delle Procedure interne

Il rispetto di leggi e regolamenti vigenti è un punto fermo nella condotta dell'Ente e dei Destinatari del presente Codice Etico.

Ogni Destinatario è pertanto chiamato ad impegnarsi alla conoscenza e al rispetto di leggi e regolamenti vigenti, nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure interne.

In caso di dubbio, anche solo interpretativo, su tali disposizioni, o comunque in presenza della necessità di maggiori chiarimenti, i Destinatari debbono interpellare i propri superiori diretti, che a loro volta informeranno il vertice dell'Ente.

Parallelamente, l'Ente è chiamata ad assicurare un adeguato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione sui contenuti e le problematiche riguardanti il Codice Etico, assicurando che tale programma sia svolto con sufficiente continuità, per rispondere anche alle esigenze di aggiornamento.

Nel caso di conflitto fra una o più disposizioni del presente Codice Etico e disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure interne, queste ultime vanno interpretate, ove possibile, nel senso conforme ai principi e ai valori dettati dal Codice Etico. Laddove questa interpretazione orientata non risultasse possibile, il Codice Etico prevarrà su qualsiasi delle disposizioni previste da regolamenti interni o procedure interne che risultassero con esso confliggenti.

In relazione alla completa osservanza ed interpretazione di quanto sancito dal Codice Etico, l'Ente nomina un Organismo di Vigilanza, costituito al proprio interno ai sensi del D.Lgs. 231/2001: a tale Organismo di Vigilanza, oltre che ai propri superiori diretti, i Destinatari sono invitati a rivolgersi sia per le ipotesi di dubbio che per gli approfondimenti sopra menzionati.

8.5 Divieto di Pratiche Corruttive

Non è consentito che siano versate somme di denaro od esercitate altre forme di corruzione allo scopo di provocare vantaggi diretti e/o indiretti all'Ente stesso.

8.6 Tutela del Patrimonio della Onlus

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni della Onlus, siano essi materiali che immateriali, quali ad esempio computer, stampanti, apparecchiature telefoniche, autovetture, etc. e del loro corretto utilizzo, così come previsto dai regolamenti specifici a cui più diffusamente si rimanda.

La protezione e la conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per l'Ente e il loro utilizzo deve essere quindi funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività interna e agli scopi autorizzati dalle funzioni interne.

Deve essere cura di ogni lavoratore dell'Ente, nell'espletamento delle proprie attività, trattare ed usufruire di tali beni con la massima attenzione e riservatezza, evitando ed impedendo un uso improprio o fraudolento anche da parte di terzi.

Ogni lavoratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente l'Ente di eventi potenzialmente dannosi. Debbono inoltre essere prontamente segnalati il furto, il danneggiamento o lo smarrimento di tali strumenti.

8.7 Proprietà Intellettuale

La proprietà intellettuale esclusiva dell'Ente, sulla quale l'Ente avrà ogni più ampia facoltà per l'utilizzo, si compone di ogni informazione tecnica, know-how, sviluppo e commercializzazione di prodotti o servizi, software proprietario, piani strategici, commerciali ed economici e quant'altro realizzato dall'Ente, e/o dai propri collaboratori nell'ambito della propria attività lavorativa.

L'Ente porrà in essere le iniziative più opportune previste dalla legge per preservare la proprietà intellettuale e per verificare che dai propri collaboratori, per i quali vige un dovere di salvaguardia e un divieto assoluto di utilizzo di tali risorse a titolo personale e/o a favore di terzi, non compaia alcun atto teso a violare e/o ledere in qualunque modo il diritto dell'Ente sulla proprietà intellettuale.

8.8 Tutela dell'Immagine

Il mantenimento della buona reputazione, nonché l'immagine dell'Ente rappresenta un principio essenziale e imprescindibile per un rapporto di fiducia e collaborazione.

Ogni lavoratore si impegna ad agire secondo i principi dettati dal presente documento nei

rapporti con i colleghi, utenti, fornitori e ogni persona con la quale si instaura un qualsiasi rapporto di relazione, mantenendo un comportamento che rispecchi i nostri canoni di eticità e serietà.

9. Regole di comportamento nell'attività

9.1 Conflitto di interessi

I Destinatari dell'Ente, nello svolgimento delle proprie attività, eviteranno con cura di essere coinvolti in transazioni od affari dalle quali possa derivare una situazione di conflitto di interessi.

Ciascun Destinatario deve, infatti, svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo e sereno interesse dell'Ente, evitando qualunque situazione di conflitto tra attività economiche personali, proprie, di familiari entro il quarto grado o conviventi, ed interessi della Onlus dalle quali possa derivare nocimento per le attività dell'Ente o illecito vantaggio a favore proprio o di familiari o conviventi.

Nel caso in cui si verificasse una situazione di conflitto, ogni Destinatario è tenuto a darne comunicazione all'Ente.

Nell'assunzione di deliberati associativi, in tutti i casi in cui, rispetto all'argomento da trattare, vi sia un conflitto di interesse, potenziale o reale, il diretto interessato o chiunque altri ne possa risultare a conoscenza, è tenuto a darne tempestiva comunicazione a chi presiede la riunione. Lo stesso è tenuto ad allontanarsi dalla sala della riunione, per il tempo strettamente necessario alla trattazione del punto;

Chiunque rivesta cariche associative si impegna a:

non assumere cariche politico-istituzionali e/o partitiche e/o religiose (ove elettive) ed in casi particolari richiedendo specifica deroga;

in presenza della condizione di cui al punto sopra optare per l'una o per l'altra carica;

non svolgere attività concorrenziali o in contrasto con i fini associativi;

dichiarare l'eventuale condizione di essere stato dichiarato interdetto dai pubblici uffici;

non intrattenere rapporti di lavoro dipendente e/o di consulenza con la struttura associativa di appartenenza.

Il CdA relativamente ai punti su espressi, con formale e motivata richiesta scritta, formulata da parte della struttura Associativa interessata e previo parere dell'Organismo regionale di riferimento, può concedere deroga.

9.2 Relazioni con altri Enti

Le relazioni con altri Enti devono essere ispirate a criteri di prudenza e riservatezza.

Per tale ragione nessun Dipendente della Onlus potrà, ad eccezione di persone espressamente e formalmente delegate, intrattenere relazioni di affari con rappresentanti di altri Enti.

9.3 Rapporti contrattuali in genere

I contratti tra l'Ente e i suoi fornitori e clienti devono essere redatti avendo cura non solo del rispetto delle norme vigenti, ma anche alla chiarezza e completezza del testo, al fine di favorire il corretto adempimento del contratto stesso, e di prevenire incomprensioni o controversie legate all'interpretazione del testo contrattuale.

Il contratto non deve contenere clausole atte a favorire o permettere, anche al sorgere di eventi impreveduti, lo sfruttamento di situazioni di debolezza o di dipendenza degli interlocutori dell'Ente.

Parimenti i contratti non debbono attribuire vantaggi illeciti o ingiustificati a clienti o fornitori, siano essi pubblici o privati.

Il principio generale del rispetto della riservatezza e della privacy si estende anche alle informazioni sensibili relative alle parti contrattuali, salvo deroghe espressamente previste per legge o mediante l'accordo delle parti.

Il contratto deve essere eseguito con diligenza ed equità, avendo cura che le parti siano poste in condizione di comprendere in modo adeguatamente informato il contenuto delle prestazioni previste, e di adempiervi senza ostacoli o aggravii inutili o tali da squilibrare in modo ingiustificato l'equilibrio contrattuale inizialmente stipulato.

In tale ottica si sottolinea la doverosità della puntualità nei pagamenti.

L'interpretazione dei contratti e la loro esecuzione è orientata dal principio di buona fede.

9.4 Preferenza per gli strumenti conciliativi

In caso di dubbi o controversie vertenti l'applicazione o l'interpretazione dei contratti, si privilegiano in prima istanza, soprattutto dove le circostanze lasciano intravedere spazi in tal senso, strumenti atti a risolvere la controversia in modo consensuale e conciliativo, mediante un dialogo diretto o mediato con la controparte. Soluzioni concordate sono più idonee a salvaguardare i rapporti fra le parti e conservano maggiore possibilità di adempimento rispetto a soluzioni imposte.

10. Trattamento dei dati e delle informazioni

10.1 Tutela della Privacy e Riservatezza

L'Ente si attiene alle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali, così come disciplinate nel Codice di cui al precedente D.Lgs 196/2003 e come previsto dal nuovo Regolamento UE n. 2016/679 concernente la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati.

L'Ente si impegna nell'acquisizione, trattamento ed archiviazione di tutte le informazioni, con particolare riguardo ai dati personali, particolari e sensibili a garantire la riservatezza delle stesse in conformità con il Regolamento UE n. 2016/679.

Con riferimento al trattamento dei dati personali dei dipendenti, dei collaboratori, dei fornitori e dei clienti, la Ente deve avere a cura di informare sulla natura personale dei dati oggetto di trattamento e sulla modalità di trattamento, adottando le opportune misure per garantire la doverosa riservatezza, e, ove le circostanze lo richiedano, ottenere il consenso dei titolari delle garanzie di riservatezza ai fini del trattamento dei dati.

L'Ente si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori ed ai terzi e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. L'Ente intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. L'Ente si impegna, inoltre, ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi i dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite, oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato

all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;

- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche e, comunque, in ogni caso, dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati, anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati alla Ente da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

L'Ente è chiamata a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

Ai Destinatari del presente Codice Etico è richiesto di non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività per la Ente.

I Destinatari devono in particolare avere cura che le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, gestite ed elaborate nel corso delle proprie attività siano opportunamente protette e non utilizzate o divulgate se non nei casi e nelle modalità previsti dalle normative vigenti e dalle procedure interne.

Il dovere di riservatezza si estende anche oltre la fine del rapporto di lavoro o di servizio o di collaborazione con l'Ente.

Il principio di riservatezza impone ai Destinatari di consultare i soli documenti cui sono autorizzati ad accedere in ragione dei loro incarichi e delle loro mansioni; di prevenire eventuali dispersioni di dati o di informazioni attenendosi alle indicazioni e alle procedure interne appositamente previste a tal fine; di custodire con cura e ordine gli atti affidati, evitando di effettuare copie inutili dei medesimi.

Costituisce inoltre "informazione riservata" la conoscenza di un progetto, di una proposta, di una trattativa, di politiche di prezzo, di strategie di sviluppo, di un impegno, un evento, anche se futuro ed incerto, attinenti la sfera di attività della Onlus.

Sono considerati "riservati" i dati contabili e quelli consuntivi, anche consolidati dall'Ente, fino a che non siano oggetto della diffusione al pubblico, a seguito di comunicazione effettuate secondo le norme.

Sono "riservati" tutti i dati relativi al Personale.

Vengono ritenute inoltre "informazioni riservate" tutti i dati, documenti e know-how di qualsiasi natura e su qualsiasi supporto, riferiti o riferibili ad ANFFAS e/o alle attività, a qualunque titolo e in qualsiasi ambito.

10.2 *Trasparenza, chiarezza e completezza delle Informazioni*

Le informazioni che, nel rispetto del principio di riservatezza, vengono diffuse dall'Ente e dai suoi operatori o collaboratori nell'esercizio delle proprie funzioni o mansioni, devono essere trasparenti, comprensibili, complete e veritiere. I Destinatari sono chiamati ad avere cura che le informazioni da loro rese adottino gli strumenti e le formule di comunicazione più idonei a permettere agli altri destinatari e riceventi di assumere decisioni consapevoli, e di rapportarsi con l'Ente in modo orientato a reciproca chiarezza e trasparenza.

11. *Modalità e Attuazione del Codice Etico*

11.1 *L'Organismo di Vigilanza ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 231/2001*

Il ruolo di Garante del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Pertanto, l'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice;
- vigilare sulle attività per la diffusione del Codice;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice;
- ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito;

La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei Destinati dovrà avvenire in forma scritta e potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'Organismo di Vigilanza mediante trasmissione della comunicazione a mezzo posta elettronica dedicato

11.2 *Diffusione del Codice Etico*

ANFFAS procede alla diffusione del Codice presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione tramite e-mail e/o consegna brevi manu ai dipendenti e ai collaboratori dell'Ente (con la indicazione relativa alla circostanza che il Codice è da ritenersi vincolante per tutti i dipendenti) e ai membri del Collegio Sindacale;
- affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della Legge 300/1970;
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice;
- inserimento, nei contratti stipulati dall'Ente, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice.

11.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni

È fatto obbligo a chiunque di osservare e di fare osservare il presente Codice.

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti dell'Ente, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile, nonché per i collaboratori dello stesso.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

L'Ente si impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice etico compiute dai dipendenti dell'Ente, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della Legge 300 del 20 maggio 1970, della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

12. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico dell'Ente ANFFAS ha effetto immediato, sino a revisione.

A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.