ISTITUTO DELLE SUORE DI MARIA CONSOLATRICE

CODICE ETICO

231

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001

CODICE ETICO

Il Codice Etico delle Opere dell'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice è incentrato sui principi fondamentali di una Comunità religiosa che si ispira ad un'etica cristiana e presenta il quadro irrinunciabile di contenuti e valori che dovranno essere guida e modello di comportamento per ogni operatore, che venga a contatto a contatto diretto o indiretto con l'Istituto, nell'esercizio delle sue funzioni.

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Approvato dalla Rappresentante Legale in data 30 luglio 2012
Aggiornato dalla Rappresentante Legale in data 08/12/2020

Sommario

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO 3
L'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice 6
Le origini 6
Sviluppo dell'Istituto 6
Premessa 7
1. Ambito di applicazione del Codice Etico e destinatari 7
2. Principi Etici di riferimento 8
3. Norme di comportamento - Principi di condotta nella Gestione Aziendale 10
a. Verificabilità 11
b. Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie 11
c. Salute e sicurezza sul lavoro 11
d. Rispetto della Privacy 12
4. Linee comportamentali e di condotta nelle relazioni con i portatori di interesse 12
a. Rapporti con gli utenti 12
b. Rapporti con le risorse umane 14
c. Rapporti con la Pubblica Amministrazione 16
d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori 17
e. Rapporti con i benefattori 18
f. Rapporti con la comunità, il territorio e l'ambiente 18
g. Rapporti con i media 19
5. Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ... 19
a. Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione 19
b. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici 19
c. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali 20
d. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari 20
e. Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati 20
f. Norme e regole di comportamento in tema di tutela dell'incolumità e della personalità individuale 20
g. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro 21
h. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio 21
i. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale 21

l. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria 22

m. Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente 22

n. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare 22

6. Modalità di attuazione 23

L'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice

Le origini

Nella Torino dell'ultima decade del secolo scorso, fra tante iniziative sorte a scopo di carità, c'è un gruppo di signorine che vivono insieme per dedicarsi all'infanzia abbandonata. L'Arcivescovo Mons. Davide Riccardi con intuito apostolico decide di affiancare alle giovani bisognose di guida il sacerdote **don Giuseppe Migliavacca** (divenuto Cappuccino con il nome di **padre Arsenio da Trigolo)**, perché offra loro una formazione spirituale. Nel 1893 si consolida quel nucleo che avrà riconoscimento ufficiale dallo stesso Arcivescovo di Torino nel 1895, quando esso è già dotato di sufficiente esperienza e degli strumenti atti a caratterizzarlo nella Chiesa: spiritualità e disponibilità al servizio apostolico.

Don Giuseppe Migliavacca era stato preparato dal Signore a trasmettere uno spirito e ad impostare un Istituto apostolico mediante il periodo che egli aveva trascorso nella Compagnia di Gesù, dove era entrato già sacerdote, due anni dopo l'ordinazione.

Benché uscito dalla Compagnia, era interamente persuaso del valore della spiritualità ignaziana e della saggezza delle Regole della Compagnia. Ne è prova il fatto che formò le Suore del nascente Istituto nella pura linea ignaziana, resa conforme alla vita femminile e alla particolare dedizione delle suore alle opere di misericordia spirituali e corporali. Giustamente pertanto è considerato il "fondatore".

Don Giuseppe Casalegno (1839-1916) fu il munifico benefattore a cui l'Istituto nascente dovette spesso far ricorso per vedere realizzati i propri progetti di carità. Egli è il "co-fondatore" dell'Istituto.

Sviluppo dell'Istituto

Come per tante simili istituzioni, il passaggio dall'impulso iniziale allo stabilirsi non è stato sempre facile. Le domande di opere apostoliche si moltiplicavano, il numero delle Suore non era ancora sufficiente. Le religiose, per l'apertura di opere tra Torino e Milano, dovettero affrontare più di un sacrificio.

L'organizzazione delle varie presenze apostoliche veniva dotata di particolari regole ispirate anche ad opere ecclesiali che avevano i medesimi scopi.

Nel 1915 l'Istituto ottenne il Decreto di Lode da parte della S. Congregazione dei Religiosi, e nel 1929 l'approvazione in quanto Congregazione di diritto pontificio. L'Istituto, con le sue forme caratteristiche di opere rispondenti al fine indicato nelle Costituzioni, si era esteso in altre diocesi italiane. Nel 1937 si era aperto alle Missioni in Cina e nel 1939 in Libia: missioni cessate per rivolgimenti politici. Nel 1977 si aprì di nuovo la via delle missioni in Costa d'Avorio e in Burkina Faso, entrambe ancora attive. Nel 1993 ebbe inizio anche la Missione in Brasile, in collaborazione con i Figli dell'Immacolata Concezione (cessata?). Le altre due presenze missionarie, iniziate in Ecuador nel 2000 e in Angola nel 2008, sono cessate rispettivamente nel 2011 e nel 2010.

Premessa

Il Codice Etico (nel seguito anche il "Codice") delle Opere dell'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice è incentrato sui principi fondamentali di una Comunità religiosa che si ispira ad un'etica cristiana. Il Codice presenta un quadro irrinunciabile di contenuti e valori che dovranno essere guida e modello di comportamento per ogni operatore dell'Istituto, nell'esercizio delle sue funzioni.

I principi cristiani che ispirano il Codice Etico non ci richiamano solo al rispetto delle norme-ma, ancor prima, a praticare comportamenti corretti nel Servizio e nell'Amore verso l'affidato, l'accolto e l'assistito.

Nel magma delle incertezze di norme e regole che cambiano, la possibilità di riferirsi ad un quadro di principi etici fondanti il mondo cristiano consente–di avere una garanzia per poter continuare come professionisti al servizio di persone in stato di bisogno-che si rivolgono all'istituto.

Con questi sentimenti va letto ed applicato questo Codice Etico, illuminato ed elaborato in linea con lo stile e il carisma proprio delle suore di Maria Consolatrice.

1. Ambito di applicazione del Codice Etico e destinatari

Il presente Codice si applica in tutte le opere dell'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice operanti in Italia e da esso direttamente controllate.

Il Codice Etico stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che l'Ente assume espressamente con i propri interlocutori; definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari operatori; contiene principi e linee guida di comportamento in eventuali aree a rischio etico.

I portatori di interesse di riferimento dell'Ente sono individuabili in: utenti, beneficiari, risorse umane (dipendenti, professionisti, collaboratori, volontari) consulenti, fornitori e appaltatori, Pubblica Amministrazione, organizzazioni sindacali, assicurazioni ed enti previdenziali, associazioni, media e collettività.

Il Codice rappresenta i valori e le norme comportamentali cui devono attenersi l'Ente e i destinatari di seguito indicati.

Destinatari delle indicazioni contenute nel Codice sono:

- i **membri** dell'Istituto;
- i **dipendenti** con qualsivoglia funzione e qualifica;
- i **professionisti** che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse dell'Ente (di seguito, indicati quali "Personale"), senza alcuna eccezione;

- **tutti i soggetti** che operano per l'Ente, anche se non riconducibili a talune delle categorie di cui sopra, come ad esempio: **consulenti**, **collaboratori a qualsiasi titolo**, **fornitori**, **appaltatori** e **volontari,** e qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto dell'Ente stesso.

Tutti i soggetti sopra indicati saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, "Destinatari" o, singolarmente, "Destinatario".

Il Codice Etico è uno strumento cardine per guidare i destinatari al corretto comportamento e alla giusta condotta nella loro vita e nelle diverse opere, nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni.

È dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed, eventualmente, attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine al medesimo.

Sono "**destinatari per conoscenza**" del Codice tutti i portatori di interesse che, a vario titolo, sono potenzialmente interessati al controllo del Codice o, rispetto ai quali, sussiste un interesse dell'Ente a che ne vengano informati.

Questo Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reati connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa e penale delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica.

2. Principi Etici di riferimento

Con l'adozione del presente Codice Etico e nello svolgimento di tutte le proprie attività, l'Ente si impegna a rispettare i princìpi di diritto internazionale generalmente riconosciuti in quanto compatibili, la normativa dell'Unione Europea, le leggi nazionali in vigore in Italia e le leggi regionali in vigore nelle regioni in cui opera. L'Ente non inizierà, né proseguirà, alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Questo vale, in particolare, per i comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge che possono generare un beneficio o un vantaggio per l'Ente.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'Ente giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario e assoluto.

Ogni destinatario deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora esistessero dubbi su come procedere, ogni destinatario potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza (OdV) per ricevere chiarimenti e indicazioni sulle modalità descritte nel Codice (cap. 6. **Modalità di attuazione**).

Il fondamento morale dell'Ente si radica nel **carisma di fondazione** dell'Istituto, ricevuto e trasmesso dal fondatore Don Giuseppe Migliavacca, nel quale le Suore sono chiamate ad assumere, con tutte le proprie forze, la forma di vita che Gesù scelse ed abbracciò e, di conseguenza, vengono sospinte dallo Spirito ad entrare nel mistero della Sua Missione, cioè ad "**impiegarsi con ogni studio per il bene, la salvezza e la perfezione dei prossimi** attendendo, in obbedienza e carità, alle opere di misericordia, sia spirituali che corporali, specialmente verso i più bisognosi" (Costituzioni, n. 1).
Questo è lo scopo per cui le religiose sono presenti nella Chiesa, in Italia o nelle terre di missione: vivendo, pregando e lavorando insieme, si sentono interpellate da ogni fratello, in qualunque situazione

si trovi, sia che abbia nella vita un bisogno, come nel cuore una sofferenza o nell'anima la sete di vero e di infinito.

Le Suore, riconoscendo l'inadeguatezza della loro risposta umana di fronte al bisogno ma ricordando di essere sempre "strumenti di Dio", operano con semplicità, umiltà e con la cordialità di un cuore che si sforza di essere un riflesso della infinita Misericordia del Padre per ogni suo figlio.

Nel loro servizio di misericordia, vogliono essere "donne di cuore retto e ben fatto" che, di volta in volta, diventano le "sorelle attente e premurose" dei malati, degli anziani, dei meno dotati e degli emarginati, le "madri forti e soavi" dei giovani e dei bambini, le "consolatrici" dovunque, accanto ad ogni "prossimo".

L'Ente mette in atto la sua opera in fedeltà alla suddetta Regola. Pertanto considera la persona e si pone in relazione con essa, con i beni del creato e le risorse rifacendosi al "modo" manifestato da Gesù Redentore dell'uomo.

Intende, quindi, ottemperare alla normativa civilistica vigente includendovi i valori che la Regola veicola (Cs 2.4.5).

Per questo motivo, nello svolgimento dei suoi servizi, l'Ente:

- **mira** non al prestigio o al lucro ma **alla carità**, ossia a un **prendersi cura** (care) che sia la manifestazione e l'offerta dell'amore preveniente e gratuito di Dio verso ogni persona;
- **orienta** ogni servizio a favore del **bene integrale della persona**, accolta nella sua storia umana, con lo scopo di aiutarla e promuoverla, affinché possa scoprire e recuperare la propria dignità di 'figlio di Dio' e diventare, a sua volta, operatrice di carità (Cs 5).

Perché le finalità dell'Ente possano essere efficacemente perseguite, è necessario che tutti coloro che operano in nome e per conto dello stesso agiscano in base ai seguenti principi:

- **Centralità della persona e rispetto della sua dignità**: l'operato dei destinatari ha come centro d'interesse la persona con la sua storia personale e familiare, promuovendo e difendendo i suoi diritti, primo tra i quali *il diritto alla vita*, dal concepimento fino al suo esito naturale;
- **Accoglienza:** è il principio regolatore della vita interna e dei rapporti della struttura dell'Ente, caratterizza lo stile delle relazioni tra i differenti attori presenti e attivi nell'Ente; ricomprende e integra i tratti comportamentali della carità, della cortesia e della solidarietà;
- **Rispetto reciproco**: i destinatari si impegnano al rispetto della libertà di coscienza degli utenti e a questi si chiede di accettare e rispettare l'identità propria dell'Ente;
- **Onestà**: nei rapporti con gli utenti, tra i destinatari e verso tutti i portatori di interesse, essa costituisce elemento essenziale della buona gestione aziendale;

- **Imparzialità***:* i rapporti dell'Ente verso tutti i propri portatori di interesse si basano sulla totale assenza di discriminazioni in merito a età, sesso, salute, condizione sociale, credo religioso, convinzioni ideologiche e politiche, etnia di appartenenza, nazionalità;

- **Legalità:** tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e delle norme interne dell'Ente; in nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ente può giustificare un operato non conforme agli stessi;

- **Professionalità:** i destinatari svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse dell'Ente e perseguendo obiettivi di efficacia e di efficienza;

- **Trasparenza**: tutte le azioni e le relazioni con le controparti devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le normative applicabili e la miglior pratica;

- **Lealtà***:* tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà e integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e alla salvaguardia del patrimonio dell'Ente;

- **Correttezza***:* tutte le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da ciascuno dei destinatari, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto.

3. Norme di comportamento - Principi di condotta nella Gestione Aziendale

Dato l'alto valore sociale dei servizi erogati, l'Ente attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare la continuità aziendale nell'interesse degli utenti, dei destinatari, dei terzi e, in generale, di tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti dell'Ente.

I destinatari sono obbligati, nei rapporti con qualsiasi portatore di interesse, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti, improntato alla massima correttezza, integrità e trasparenza e, in ogni caso, in ossequio ai vincolanti principi contenuti nel presente Codice. In particolare, sono tenuti a prendere atto e ad osservare scrupolosamente e integralmente i seguenti canoni comportamentali:

- sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, concussione, truffa nei confronti della Pubblica Amministrazione, favoritismi e, più in generale, condotte contrarie alla legge;
- è fatto divieto ai destinatari, nell'esercizio delle cd "attività diverse" dell'Istituto, di ricevere ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, ad eccezione dei beni di modico valore che costituiscono mera cortesia d'affari. Le condotte contrarie a tale principio sono proibite e verranno rigorosamente sanzionate, indipendentemente dal fatto che siano state realizzate o tentate, in

maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per l'Ente;

- non è permesso utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio dell'attività loro affidata.

a. Verificabilità

L'Ente si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi "portatore di interesse", a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

b. Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. I destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti a informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV").

Ciascun destinatario, che contribuisce alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni amministrative utili per fornire ai terzi un'informazione veritiera, completa e corretta sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nel suo complesso, deve:

- attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità;
- assicurare:
  - disponibilità di un'adeguata documentazione di supporto per ogni operazione, in modo da consentirne l'agevole registrazione contabile, la ricostruzione accurata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
  - massima collaborazione;
  - completezza e chiarezza delle informazioni fornite;
  - esattezza dei dati e delle elaborazioni;
  - correttezza delle informazioni prodotte e fornite.

Nella definizione e gestione di operazioni straordinarie e nell'elaborazione di situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di carattere straordinario, l'Ente si impegna al rispetto del principio di salvaguardia dell'integrità patrimoniale a garanzia dei creditori.

c. Salute e sicurezza sul lavoro

L'Ente si impegna a rispettare (e a richiedere il rispetto da parte dei propri fornitori e appaltatori) la normativa vigente in materia di tutela del lavoro, lavoro minorile, e quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

L'Ente promuove comportamenti responsabili da parte delle Risorse Umane e fornisce strumenti adeguati

di prevenzione degli infortuni sul lavoro, a salvaguardia della salute del Personale.

L'Ente, nella gestione della salute e sicurezza, si ispira ai seguenti principi e criteri:

- evita i rischi;
- valuta i rischi che non possono essere evitati;
- combatte i rischi alla fonte;
- adegua il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, 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;
- tiene conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programma la prevenzione, mirando a 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;
- dà la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartisce adeguata formazione e istruzioni ai lavoratori.

d. Rispetto della Privacy

L'Ente garantisce che il trattamento dei dati personali e sensibili in suo possesso avviene nel pieno rispetto della normativa in materia; a tale scopo pone in essere misure idonee a tutelare la riservatezza, la protezione dei dati e il loro corretto trattamento. A tal fine, l'Ente nomina un Responsabile per la protezione dei dati e provvede ad individuare e formare gli incaricati al trattamento e i responsabili.

4. Linee comportamentali e di condotta nelle relazioni con i portatori di interesse

a. Rapporti con gli utenti

In riferimento al Codice Etico, con il termine **utenti** si individuano:

- **ospiti** nei Centri Socio-Sanitari e Assistenziali;
- **alunni** dei Centri Educativi (istituti scolastici e scuole dell'infanzia);

- **ospiti** nei Centri Socio-Educativi;
- **ospiti** nelle Attività Ricettive (convitti, case per ferie, centri di spiritualità).

Nel caso in cui l'utente sia un minore o un individuo incapace di autonomia decisionale, le disposizioni previste in questa sezione si rivolgono ai **familiari,** al **tutore** o all'**amministratore di sostegno**.

Nelle relazioni con gli utenti l'Ente si impegna a rispettare i seguenti principi:

Personalizzazione

L'Ente pone l'utente al centro delle strategie organizzative.

Il criterio della personalizzazione comporta il costante e diretto riferimento alla persona per la conoscenza dei suoi bisogni, delle sue aspettative e speranze, mediante il dialogo, nel coinvolgimento partecipativo e nella condivisione dei processi. L'orientamento alla persona non può essere disgiunto dalla disposizione interiore all'empatia che porta il destinatario a superare gli schemi o gli automatismi valutativi e operativi, per costruire un rapporto interpersonale vero, fondato sull'ascolto e sul dialogo.

L'utente ha diritto all'autonomia morale, al riconoscimento e al rispetto della dignità umana.

Professionalità

La professionalità è il tratto distintivo e qualificante di tutte le persone che operano all'interno dell'Ente.

Rientrano nel concetto di professionalità comportamenti operativi caratterizzati da diligenza, correttezza, lealtà. In particolare, la professionalità si esprime nelle competenze tecnico-scientifiche aggiornate, in conformità ai profili delle singole professioni e nei processi organizzativi e operativi delle prestazioni. Essa è il risultato della sintesi di conoscenze scientifiche e pratiche (sapere e saper fare), di esperienza e di qualità umane indispensabili nella relazione con l'utente.

È fatto divieto assoluto ai destinatari di promettere e svolgere pratiche di favore a utilità degli utenti, al di fuori delle pratiche e procedure stabilite dall'Ente, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni.

I Destinatari, nell'acquisizione, nell'uso e nell'archiviazione di tutte le informazioni nell'ambito delle svolgimento delle proprie mansioni presso l'Ente (a qualsiasi titolo), si impegnano a garantire la riservatezza dei dati personali – con particolare riguardo a quelli sensibili – e tutelare i diritti degli interessati, in conformità con la legislazione vigente in materia.
A tal fine, nello svolgimento del proprio incarico, essi si atterranno alle istruzioni ricevute.

Tutti i destinatari sono, inoltre, tenuti al rispetto dei Piani e Regolamenti (es. Progetti educativi, Piani Assistenziali ecc.) interni, propri di ogni singola struttura.

E' inaccettabile ogni forma di molestia sessuale, o di molestia morale, come richiamato nella sezione successiva 4b. **Rapporti con le risorse umane.**

b. Rapporti con le risorse umane

Con riferimento esclusivo al Codice Etico, con il termine **risorse umane** si individuano tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, i professionisti, i collaboratori (anche i volontari che lavorano in nome e per conto dell'Ente) e i tirocinanti dell'Ente.

I dipendenti devono essere consapevoli delle finalità e del carattere cattolico dell'Ente; il personale, che accetta l'assunzione, collabora alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira l'Ente.

L'Ente si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza delle proprie risorse umane, e garantisce un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche e gli orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere.

Nell'ambito del rapporto lavorativo instaurato con l'Ente, ogni lavoratore dovrà svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, alle regolamentazioni interne o esterne e alle linee guida del presente Codice, sulla base di un impegno personale all'onestà e alla lealtà verso l'Ente.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi, e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona, nell'ambito di un trattamento equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

L'Ente si impegna ad adottare tutti gli strumenti necessari per valutare la propria adeguatezza rispetto alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o, comunque, pericolosi e segnalando all'OdV attività svolte a danno dei beni e/o delle risorse umane dell'Ente.

È proibito l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di sostanze alcoliche durante l'attività lavorativa/o di svolgere le proprie mansioni sotto l'effetto delle stesse.

Nei rapporti con le risorse umane, elementi di riferimento sono:

Selezione e promozione

L'Ente uniforma i propri processi di selezione e acquisizione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel proprio Codice Etico, secondo criteri comparativi, basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

L'Ente, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, le risorse umane dell'Ente vengono impiegate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

L'Ente promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, professionale ed etico.

Conflitti di interessi

I conflitti di interessi, che coinvolgono dipendenti e collaboratori, devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente allorché il dipendente e/o il collaboratore ne ravvisi l'esistenza. Esiste un conflitto di interesse, reale o potenziale, quando una relazione fra un lavoratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi dell'Ente o in violazione di norme applicabili.

Le risorse umane, nei rapporti con i portatori di interesse, devono privilegiare gli interessi dell'Ente rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari o per i loro soci (intesi come soggetti che intrattengono, in via contrattuale o associativa, rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Ripudio di violenze e molestie

L'Ente considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia o comportamento indesiderato che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell'ambito lavorativo che extra lavorativo.

E', quindi, vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "*molestia sessuale*" ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituiscono esempi di molestia sessuale i seguenti comportamenti:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "*molestia morale*" ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

Costituiscono esempi di molestia morale i seguenti comportamenti:

- comportamenti volti a danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, rimproveri, ingiuste svalutazioni dei risultati conseguiti, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su situazioni attinenti alla sfera privata del soggetto, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio sulle prospettive di carriera, ingiustificate rimozioni da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento nelle proprie attività;
- comportamenti volti a emarginare o isolare un soggetto, quali cambiamento ingiustificato delle mansioni o dei colleghi di lavoro, accompagnato da intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo dell'operato del singolo.

L'Ente condanna ogni comportamento – sia esso verbale, fisico o gestuale – che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del *mobbing* e richiamate nel paragrafo dedicato alle "*molestie morali*".

Beni istituzionali

I beni e le riserve aziendali sono risorse di tutti i dipendenti e dell'Ente stesso; ciascun collaboratore è tenuto a utilizzarli operando con diligenza, assumendo comportamenti responsabili e di tutela dei beni stessi. I collaboratori sono tenuti a preservare i beni dell'Ente affidati loro nell'ambito della propria attività e devono usarli in modo appropriato e conforme all'interesse dell'Ente, evitando anche che terzi possano farne un uso improprio.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati, nel rispetto delle disposizioni normative in vigore e delle condizioni dei contratti di licenza, ed è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Premi

L'Ente, per garantire che il perseguimento della crescita professionale dei singoli sia sempre rispettoso dei valori di legalità descritti nel presente Codice, non offre ai propri dirigenti e dipendenti premi eccessivamente ambiziosi, che possano indurre le persone a tenere comportamenti illeciti e dannosi per l'Ente e/o per i Terzi.

In tali casi, l'Ente si riserva il diritto di agire per ottenere il risarcimento di tutti i danni che dovessero derivare da comportamenti scorretti, illeciti e in contrasto con le indicazioni impartite dall'Ente stesso, posti in essere dai propri dipendenti e/o collaboratori.

c. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti, diretti o mediati, con la Pubblica Amministrazione, l'Ente impronta la propria condotta alla massima lealtà e cooperazione.

Per istituzioni della Pubblica Amministrazione si intendono, oltre i pubblici dipendenti, anche gli interlocutori commerciali privati, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio.

Ogni rapporto con i soggetti sopra menzionati è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a fornire informazioni pubbliche sull'attività dell'Ente, a rispondere a richieste o atti di ispezione o, comunque, a rendere nota la posizione dell'Ente su temi rilevanti.

L'Ente è, dunque, impegnato attivamente a:

- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Ente;
- evitare destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

In occasione di verifiche o ispezioni da parte delle autorità pubbliche competenti, i destinatari devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

La comunicazione, l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e al personale autorizzato.

Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra l'Ente e la Pubblica Amministrazione, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate, che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso in cui l'Ente ricorra a un consulente o a un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, l'Ente applica le stesse direttive, valide per i dipendenti dell'Ente, anche nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo". Inoltre, l'Ente non si fa rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere autorizzato dal legale rappresentante e documentato in modo adeguato.

d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori

Nella selezione dei fornitori di qualsiasi natura, l'Ente adotta criteri di valutazione comparativa idonei a individuare il miglior contraente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo o all'offerta più vantaggiosa.

I destinatari, preposti alla stipula di contratti o al conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto dell'Ente, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per lo stesso, e

agli indirizzi aziendali di esecuzione posti a garanzia della scelta del contraente, uniformando il proprio agire ai principi di Trasparenza e Imparzialità, così come definiti nel cap. 2 **Principi etici di riferimento**.

I destinatari, di cui al paragrafo precedente, devono agire nell'esclusivo interesse dell'Ente, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, ovvero si possa configurare ipotesi di reato o altri illeciti.

In particolare, nella conduzione di trattative d'affari con aziende farmaceutiche, informatori farmaceutici, grossisti farmaceutici, farmacie o chiunque altro produca, venda o promuova qualunque farmaco, presidio medico-chirurgico e/o dispositivo medico prescrivibile agli utenti o nelle fasi di selezione e acquisto dei suddetti prodotti, i destinatari dovranno avere come unico interesse quello della tutela della salute e del benessere psico-fisico dei pazienti.

Le collaborazioni con strutture sul territorio analoghe sono improntate alla trasparenza e alla correttezza, mirando come obiettivo unico alla salvaguardia dell'utente e della collettività.

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'Ente cerchi di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si possa trovare, o eventi e imprevisti al fine di negoziare e/o concludere un contratto vantaggioso per l'Ente. Inoltre le prestazioni nei confronti degli utenti, erogate da fornitori o appaltatori per conto dell'Ente, devono essere di qualità eccelsa, come se fossero erogate direttamente dall'Ente.

e. Rapporti con i benefattori

L'Istituto garantisce la massima trasparenza e correttezza nei confronti del donatore in relazione al proprio operato e adotta principi di trasparenza e correttezza nella gestione delle donazioni, liberalità e contributi ricevuti.

In relazione a tali obblighi, conferma il diritto del donatore ad essere informato sulla natura, sulle caratteristiche della missione e sulle finalità dell'ente.

Al donatore è riconosciuta la possibilità di conoscere le modalità di utilizzo delle risorse donate o comunque assegnate all'ente, anche riguardo ad eventuali vincoli o oneri apposti alla liberalità o erogazioni vincolate.

f. Rapporti con la comunità, il territorio e l'ambiente

L'Ente si impegna a favorire, sostenere, e promuovere attività filantropiche meritevoli, testimoniando così il proprio impegno a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

L'Ente facilita processi di divulgazione scientifica e culturale, e mantiene un atteggiamento di apertura e interesse verso il progresso, dimostrandosi disponibile a intraprendere collaborazioni e convenzioni con università e centri culturali e di ricerca scientifica.

Le attività dell'Ente sono condotte in conformità alle leggi relative alla salvaguardia dell'ambiente; l'Ente si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, l'uso razionale delle risorse e l'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico.

L'Ente non eroga alcun contributo, direttamente o indirettamente, a partiti politici, comitati o candidati politici.

g. Rapporti con i media

L'Ente garantisce il massimo rispetto degli aspetti etici relativi all'informazione, anche nell'intento di evitare che si diffondano informazioni ingannevoli o comportamenti che possano trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o ignoranza.

L'Ente, nel rapportarsi con i media, si impegna a dare informazioni corrette e veritiere che non ledano in alcun modo la privacy e l'altrui reputazione.

Nell'ambito della pubblicità, con qualunque mezzo di comunicazione, questa sia veritiera e sobria, assicurando sempre al destinatario l'immediata riconoscibilità del messaggio promozionale.

5. Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

a. Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Si rimanda alle linee comportamentali e di condotta si cui al paragrafo **4.c "Rapporti con la Pubblica Amministrazione"**.

b. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici

Le risorse dell'Istituto – quali ad esempio personal computer, dispositivi di telefonia mobile ed altri strumenti di comunicazione – devono essere impiegate evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa, in alcun modo, l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico dell'Istituto, ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti.

Inoltre, ogni destinatario dovrà evitare di caricare sui sistemi informatici dell'Istituto software non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi.
Disposizioni specifiche e dettagliate a cui attenersi in tale ambito vengono diffuse ciclicamente dall'Ente ai suoi dipendenti.

c. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali

L'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso dall'Istituto nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, ecc.).

Nessun rapporto verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

d. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari

Si rimanda alle norme di comportamento definite nel paragrafo 3 "Norme di comportamento – Principi di condotta nella gestione aziendale", con particolare riferimento al punto b) "Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie".

e. Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati

L'Istituto intrattiene rapporti esclusivamente con soggetti privati che offrano garanzie in termini di correttezza ed eticità.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati sulla base di criteri improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

L'Istituto promuove il rafforzamento di una "cultura del rispetto" basata sull'integrità e la promozione di pratiche trasparenti nei rapporti con soggetti privati.

L'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice vieta e non tollera l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altra utilità, finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio all'Istituto.

I soggetti che operano in nome e per conto dell'Istituto evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere IMC in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali, nonché eventuali responsabilità in capo all'Ente, ecc.).

f. Norme e regole di comportamento in tema di tutela dell'incolumità e della personalità individuale

L'Istituto ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. L'Istituto delle Suore di Maria Consolatrice ripudia, pertanto, ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, ivi incluse le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

ed ogni possibile azione che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche. È fatto altresì divieto di acquisire, utilizzare, diffondere e/o cedere materiale pedo-pornografico anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici ed immagini virtuali.

g. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Si rimanda alle norme di comportamento definite nel paragrafo 3 "Norme di comportamento – Principi di condotta nella gestione aziendale", con particolare riferimento al punto c) "Salute e sicurezza sul lavoro".

h. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I destinatari del Codice Etico non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio.

Pertanto è necessario verificare

- in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti (ad es. consulenti, fornitori, ecc.) al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.
- sulla base della propria esperienza, che le operazioni non abbiano caratteristiche che possano destare il sospetto di connessione ad attività di riciclaggio.

i. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale

L'Istituto agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i destinatari dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per l'Istituto.

Tutti i destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, dell'Istituto o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore.

l. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione.

A tal proposito, i destinatari del presente Codice Etico, soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari, dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.

Analogamente, i destinatari del presente Codice Etico dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

m. Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente

L'Istituto è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

L'Ente, pertanto, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

I principi fondamentali a cui si ispira l'Istituto sono:

- prevenire e, se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;
- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare gli *stakeholder* ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;
- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività e provvedere allo loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

n. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

L'Istituto considera il rispetto delle vigenti normative sull'immigrazione come presupposto inderogabile nel caso di impiego di personale proveniente da paesi extracomunitari. L'Ente, pertanto, si impegna a non intrattenere rapporti di collaborazione con cittadini di paesi terzi che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione. Inoltre l'Istituto richiede a tutti i suoi collaboratori/fornitori di avvalersi, come dipendenti, esclusivamente di cittadini di paesi terzi che abbiano un regolare permesso di soggiorno.

6. Modalità di attuazione

L'Ente Ecclesiastico Istituto delle Suore di Maria Consolatrice si impegna a definire responsabilità e ad attivare procedure, pratiche o istruzioni, per assicurare che i valori qui indicati siano rispecchiati dai comportamenti concreti di tutti i destinatari, prevedendo, ove è il caso, apposite sanzioni per le eventuali violazioni.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice Etico è l'OdV.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

L'attuazione e il rispetto del Codice Etico devono essere continuamente controllati da parte dell' OdV che, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- verificare il rispetto del Codice Etico da parte dei destinatari;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine all'interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico, determinate dall'Ente.

L'Ente si impegna a portare a conoscenza dei soggetti interessati il Codice mediante apposite attività di comunicazione e ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice per le risorse umane (cf 4b). Il Codice è visibile da parte del pubblico sul sito web dell'Ente: **www.ismc.it**.

I destinatari del presente Codice e tutti gli portatori di interesse dell'Ente possono segnalare una presunta violazione del Codice all'OdV, tramite:

- l'indirizzo mail: odv@ismc.it
- per iscritto, inviando apposita comunicazione all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Via M. Gioia, 51 - 20124 Milano.

l'OdV provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, l'OdV garantisce coloro che abbiano effettuato le segnalazioni con la certezza che non potranno essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei collaboratori e dei professionisti dell'Ente. L'accettazione delle linee di condotta stabilite in questo Codice è condizione per l'instaurazione di un rapporto di impiego all'interno dell'Ente. L'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascun dipendente e collaboratore. Questi, una volta informato, non potrà invocare, a giustificazione del proprio

inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico. Le indicazioni del Codice prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

Il personale deve adottare un atteggiamento propositivo, evitando un contegno di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni o agendo di propria iniziativa, quando dovesse rilevare deviazioni in qualsiasi processo operativo rispetto ai principi delineati dal presente Codice; non assuma mai una condotta passiva a fronte di situazioni contrarie ai criteri indicati nel presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice da parte dei dipendenti, a prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio penale, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili (in Italia: circa la disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300). Costituiscono violazioni sanzionabili sia i comportamenti e gli atti compiuti in violazione del Modello, sia l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti.

Relativamente ai responsabili delle varie opere, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, graduate in relazione all'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), alla rilevanza degli obblighi violati, al livello di responsabilità gerarchica, alla eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti, alla presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, sono dettagliati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.