



Ceis Pesaro. Centro Italiano Solidarietà

## **Codice Etico Ce.I.S Pesaro**

D.Lgs 231/2001

Il Codice Etico è costituito come segue:

1. Introduzione
2. Principi generali
3. Regole di comportamento e tutela del personale
4. Sistema di controllo e sanzione

### **1. Introduzione**

#### **1.1 Il Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro: oggetto sociale**

Il Centro Italiano di solidarietà di Pesaro è un'Associazione, iscritta nel registro regionale delle persone giuridiche n°296 del 03/02/2010, fondata da Don Gianfranco Gaudiano nell'Ottobre 1976 con lo scopo di prestare assistenza sociale, socio-sanitaria ed economica alle realtà cittadine più bisognose e disagiate. Essa svolge svariate tipologie d'attività, senza scopo di lucro, per perseguire scopi di diversa natura:

1. Promuovere e sostenere iniziative atte ad aiutare nelle loro reali esigenze i più deboli, in particolar modo soggetti disturbati psichici, tossicomani, malati, ex-carcerati, ragazze madri, ragazzi istituzionalizzati e più generalmente tutte le persone svantaggiate, in ragione delle proprie condizioni fisiche, psichiche, sociali, economiche e familiari, al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema dell'emarginazione nei suoi vari aspetti.
2. Gestire strutture socio-sanitarie adibite a casa alloggio con il fine di assistere soggetti affetti da Aids e patologie correlate prestando assistenza medico-infermieristica, assistenza domestica, psicologica e legale.
3. Gestire centri di assistenza per persone a grave rischio di emarginazione, inquadrabili sia come centri diurni che come vere e proprie strutture residenziali, organizzando per le categorie sopra citate (punto 1) iniziative socio-assistenziali, ricreative-educative, di accoglienza nonché servizi di mensa.
4. Organizzare e gestire corsi di formazione professionale.

#### **1.2 Rapporti esterni**

Il Ce.I.S., Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro, impronta il proprio operato alla puntuale osservanza delle leggi, al rispetto delle regole professionali ed economiche, ai principi ispiratori del servizio ai cittadini. La condotta dell'ente è caratterizzata dalla cooperazione e dalla fiducia nei confronti di tutti i soggetti pubblici e privati che abbiano a qualsiasi titolo contatti con l'associazione.

#### **1.3 Destinatari e ambito d'applicazione**

Il presente Codice Etico è il portatore dei valori dell'Associazione a cui tutti i dipendenti, amministratori e collaboratori devono attenersi. Essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno delle violazioni delle regole del Codice, compresi i casi in cui la violazione non comporti nessuna responsabilità dell'Associazione. E' compito dei responsabili delle



unità organizzative assicurarsi che tutti i collaboratori prendano effettiva coscienza del presente Codice, dei suoi valori così come delle sue prescrizioni.

Il Codice è portato a conoscenza anche di coloro con i quali l'Associazione intrattiene rapporti contrattuali od istituzionali. Il Codice si integra con le norme contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs 231/2001, costituendone elemento costitutivo nonché necessario presupposto per l'applicazione delle sanzioni per la violazione delle norme in esso stabilite.

## **2. Principi Generali**

### **2.1 Principi generali di riferimento**

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, cooperazione, così come spirito di solidarietà umana e cristiana sono i principi etici ai quali l'Associazione ispira i propri modelli di condotta. La finalità è quella di operare per lo sviluppo sociale ed umano delle persone e delle comunità in stato di bisogno, di migliorare la soddisfazione dei propri utenti e committenti incrementando in maniera costante la professionalità dei propri collaboratori. Tutti coloro che operano nell'Associazione devono, senza distinzioni o eccezioni, impegnarsi ad osservare e far osservare i principi etici generali e le regole di comportamento nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, non costituendo in alcun modo una giustificazione l'aver agito in contrasto con questi principi con la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'Associazione stessa. L'Associazione auspica pertanto che qualsiasi soggetto con cui intrattiene rapporti, a qualunque titolo, ispiri il proprio operato al contenuto del Codice.

### **2.2 Conformità a leggi e regolamenti**

Il Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro opera nel rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in conformità ai principi fissati nel Codice ed alle procedure previste nei controlli interni.

Gli amministratori e i dipendenti dell'Associazione, così come coloro che vi collaborano a vario titolo, sono tenuti nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti. I rapporti tra le autorità e quanti operano per l'Associazione devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

### **2.3 Governo dell'Associazione**

Il sistema di governo e gestione dal Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro è conforme alla normativa vigente ed è in linea con le migliori prassi in materia e risulta orientato a garantire la trasparente e responsabile conduzione dell'ente nei confronti delle istituzioni.

Esso è sostanzialmente volto ad assicurare la collaborazione tra le sue componenti attraverso l'equilibrio dei diversi ruoli di gestione, indirizzo e controllo.

I componenti degli organi dell'Associazione devono basare il proprio operato sui principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto d'interesse.

A questi soggetti è altresì richiesto:

1. Il rispetto degli indirizzi che l'Associazione fornisce loro per le relazioni che intrattengono con istituzioni pubbliche e soggetti privati
2. Di adoperare riservatezza nel trattare le informazioni di cui vengano a conoscenza per ragioni di servizio, non potendo altresì avvalersi di tale posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti.
3. L'assidua ed informata partecipazione all'attività della fondazione.
4. Il rispetto delle normative vigenti e dei contenuti del presente Codice.



### 3. Regole di comportamento e tutela del personale

#### 3.1 Modelli e regole di comportamento

Le attività lavorative di quanti operano per il Ce.I.S devono essere compiute con professionalità, rigore morale e correttezza gestionale, ciò anche al fine di salvaguardare l'immagine dell'Associazione. Gli amministratori sono tenuti a rappresentare, con il loro operato, un esempio per tutti i collaboratori dell'Associazione, attenendosi per primi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed i regolamenti interni.

Sono altresì tenuti a curarne la diffusione tra i dipendenti sollecitandoli a presentare richieste o proposte di aggiornamento qualora lo ritengano necessario.

##### 3.1.1 Principio di trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'interno che all'esterno dell'Associazione. Nella stipulazione dei contratti di servizio con committenti ed utenti l'Associazione elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di massima pariteticità tra gli utenti.

##### 3.1.2 Principio di correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività della fondazione.

##### 3.1.3 Principio d'efficienza

Il principio d'efficienza impone che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione, offrendo un servizio adeguato alle esigenze dell'utente e secondo i migliori standard possibili.

##### 3.1.4 Principio dello spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato alla condivisione della missione sociale, adoperandosi per la migliore attenzione e cura di ospiti ed utenti.

##### 3.1.5 Valorizzazione del personale

I lavoratori e collaboratori rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo dell'Associazione che per questa ragione ne tutela e ne promuove la crescita professionale anche attraverso la formazione periodica, allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

#### 3.2 Politiche di selezione del personale

Il Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro opera affinché il personale assunto corrisponda ai profili richiesti per il corretto ed efficace svolgimento del servizio. E' cura dell'Associazione evitare favoritismi, clientelismi, nepotismo nell'assunzione, retribuzione e licenziamento dei candidati, così come ogni forma di discriminazione razziale, di religione, di nazionalità, di genere, sindacale e politica. L'assunzione di un proprio familiare, amico o convivente deve avvenire, senza alcuna eccezione, in base alle norme previste ed applicate in materia di selezione ed assunzione del personale. Quest'ultima avviene sulla base di regolari contratti di lavoro e nel rispetto dei CCNL applicabili, non essendo ammesse forme di rapporto lavorativo irregolari né lo sfruttamento di forme di collaborazione particolari.

#### 3.3 Sviluppo della professionalità

La gestione del rapporto di lavoro è orientata alla crescita professionale di ciascun dipendente.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro l'Associazione intende assicurare le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ampliarsi nel rispetto dei valori del codice attraverso un politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità nonché attraverso corsi di formazione professionale. Ai responsabili delle unità organizzative è pertanto richiesta una particolare attenzione per la valorizzazione e la crescita della professionalità dei propri



## Ceis Pesaro. Centro Italiano Solidarietà

collaboratori, avendo cura di creare le condizioni per lo sviluppo e la realizzazione delle loro capacità e potenzialità.

### **3.4 Ambiente di lavoro e tutela della privacy**

L'Associazione si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca rispetto della dignità personale e l'assenza di ogni forma di discriminazione.

Nel rispetto della legislazione vigente, l'Associazione si impegna ad assicurare la tutela della privacy in merito alle informazioni concernenti la sfera privata dei propri dipendenti ed utenti.

### **3.5 Sicurezza e salute**

L'Associazione si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori ed utenti, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

### **3.6 Gestione dei beni dell'ente**

Il dipendente è tenuto ad usare e custodire i beni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Ogni dipendente e collaboratore è direttamente e personalmente responsabile del corretto utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento del proprio servizio, non essendo ammesso l'uso difforme da quello previsto.

## **4. Meccanismi di attuazione, controllo e monitoraggio**

### **4.1 Il sistema di controllo interno**

Il sistema di controllo interno è definito come l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni dell'Ente, l'affidabilità del bilancio d'esercizio, il rispetto di leggi e regolamenti e la tutela dei beni aziendali. Il Consiglio di Amministrazione dell'Associazione ha la responsabilità del sistema di controllo interno, provvedendo a fissare l'indirizzo generale e controllandone periodicamente l'adeguatezza e il corretto funzionamento.

Si assicura altresì di identificare e gestire i principali rischi in modo adeguato: l'attività di prevenzione deve costituire un processo continuo e sistematico.

Inoltre tale attività di attuazione del sistema di controllo interno deve essere posta in essere in termini di analisi costi/benefici.

Al fine di prevenire il rischio di commettere dei reati previsti dal D.lgs 231/2001, il Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro ha adottato un modello organizzativo dotato di un'adeguata efficacia dissuasiva.

### **4.2 Modello organizzativo e Organismo di vigilanza**

Il Centro Italiano di Solidarietà di Pesaro ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisca un utile strumento di sensibilizzazione e controllo nei confronti di tutti quei soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto, in maniera tale che essi assumano un comportamento corretto e trasparente nello svolgimento del proprio ufficio, idoneo a prevenire il compimento dei reati contemplati dal Decreto.

Il D.lgs 231/2001 assegna ad un apposito organismo dell'Ente, l'Organismo di Vigilanza appunto, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione. L'Organismo di Vigilanza (OdV) è un organo dell'Associazione dotato di indipendenza e di piena autonomia di azione e controllo, la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza operativa.

Con riguardo al Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza esprime pareri vincolanti sulle problematiche di natura etica legate alle decisioni aziendali e collabora periodicamente alla sua revisione.

### **4.3 Diffusione del Codice Etico e aggiornamento**

A tutti i dipendenti è distribuita copia cartacea del Codice Etico, che viene messa a disposizione anche nella bacheca aziendale presso la sede amministrativa e le varie sedi operative.



L'informazione e la diffusione all'esterno del Codice Etico avviene mediante messa a disposizione di apposita documentazione a tutti coloro che interagiscono con l'Associazione, i quali potranno sottoscrivere la dichiarazione di presa visione della documentazione ricevuta.

In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e collaborazione, l'Associazione si impegna a fornire in modo tempestivo ed esauriente le informazioni relative al contenuto del Codice Etico. Il potere di modificare o integrare il Codice Etico, in conseguenza di modifiche normative o significativi cambiamenti nell'assetto organizzativo dell'Associazione spetta al Consiglio d'Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Spetta invece al Direttore, anche su proposta dell'Organismo di vigilanza, l'emanazione di direttive ed istruzioni per la corretta applicazione del Codice Etico.

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare in forma scritta e non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e possibili violazioni del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile o all'Organismo di Vigilanza.

L'Associazione tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità.

#### **4.4 Sistema sanzionatorio**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Fondazione, ai sensi e per gli effetti del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Associazione e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro: conseguentemente, sono previste azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi di lavoro.

Restano ferme le ulteriori responsabilità di carattere penale, civile ed amministrativo che i comportamenti contro le prescrizioni del presente Codice possono configurare in capo al trasgressore.

Pesaro 02/03/2020

Per il CdA Ce.I.S.  
don Franco Tamburini