ANAPIA
L'UNITÀ DEI SAPERI

CODICE ETICO

ANAPIA NAZIONALE

TESTO APPROVATO L'11 DICEMBRE 2019

ANAPIA
L'UNITÀ DEI SAPERI

Sommario

1 IL CODICE ETICO 2

2 IDENTITÀ 2

3 PRINCIPI GENERALI 3

4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AZIENDE PUBBLICHE 5

5 PRINCIPII DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E CON LE AZIENDE PRIVATE E ALTRI INTERLOCUTORI 6

6 POLITICHE DI GESTIONE DEI COLLABORATORI 7

7 OBBLIGHI DI FORNITORI E PARTNER CON RIFERIMENTO AL CODICE ETICO 7

8 POLITICHE DI CONTROLLO E DI GESTIONE 8

9 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO 8

1 IL CODICE ETICO

Il Codice Etico rappresenta l'identità di un'organizzazione, ne definisce i valori di riferimento, fissa i criteri per valutare in modo oggettivo le condotte delle persone che in essa operano ed ispira i comportamenti delle persone che fanno parte dell'organizzazione, promuovendo allo stesso tempo una cultura aziendale fondata su principi etici.
Il Codice Etico di ANAPIA rientra nei principi espressi dal D.L. 8 giugno 2001 n. 231, e costituisce parte ufficiale del proprio sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati, assieme al Modello di Organizzazione e Gestione a norma del D.L. 8 giugno 2001, n.231.

2 IDENTITÀ

ANAPIA è una Associazione senza scopo di lucro, fondata nel 1967 a Milano, con il fine di promuovere la formazione, l'istruzione e il lavoro delle persone e favorire l'inserimento occupazionale. ANAPIA ha sviluppato specifiche competenze nei servizi alle aziende,
La Mission essenziale dell'Ente consiste nel favorire scambi e sinergie tra il mondo della scuola e della formazione e mondo del lavoro.
ANAPIA è una realtà con una propria storia e una esperienza consolidata nel tempo che diventano identità della struttura e patrimonio fondamentale per chi lavora nell'ente.
L'identità di ANAPIA è costituita dalla sua tradizione e da 50 anni di attività, esperienza che gli consente di affrontare il cambiamento e interpretare la modernità, dall'addestramento professionale alla formazione professionale e alle politiche per il lavoro.
Questa caratteristica impegna a fondo i vertici della fondazione per una gestione rigorosa e costantemente attenta alle risorse disponibili.
ANAPIA svolge un'attività di formazione che ha valenza e rilevanza di servizio pubblico, pur essendo un ente di diritto privato, senza scopo di lucro e chiamato a sostenersi con le proprie attività.

3 PRINCIPI GENERALI

Soggetti coinvolti
Il Codice Etico di ANAPIA ha l'obiettivo di definire un sistema di principi e di regole che devono essere osservate da tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione stessa e nel suo ambito.
Il Codice Etico ispira i rapporti professionali interni e i comportamenti dell'Ente nelle relazioni con i soggetti esterni alla sua organizzazione. Alla osservanza del Codice Etico sono tenuti sia i rappresentanti degli organi sociali e i soggetti con compiti di direzione (management), sia i dipendenti e i collaboratori, interni ed esterni.
I rappresentanti degli organi sociali e i soggetti con compiti di direzione devono adeguare il proprio operato al rispetto del Codice e diffondere la conoscenza e la condivisione del Codice a dipendenti e collaboratori esterni.
I dipendendenti e i collaboratori interni pertanto devono agire nel rispetto del Codice, segnalando le eventuali infrazioni per tutta la durata del rapporto professionale con l'Ente.

Valori fondamentali
Il Codice Etico di ANAPIA presuppone l'esistenza e il rispetto di una serie di principi etici non negoziabili, oggettivamente validi e accettati come veri da tutti i membri della comunità. I valori cui si ispira il codice etico dell'Ente sono:
Centralità della persona umana, con particolare attenzione a tutte le sue più profonde esigenze materiali, intellettuali, spirituali e religiose.
L'uomo è e rimane il fine attuale di ogni iniziativa economica e sociale. L'essere umano non può mai essere ridotto a mezzo o strumento per la realizzazione di un obiettivo anche legittimo.
Identità di ANAPIA, costituita dalla ricchezza dei principi e dei valori storici dell'Ente, considerati come contenuti fondamentali per lo svolgimento delle proprie azioni di formazione, istruzione e di crescita professionale delle persone.
Il lavoro non è una semplice esecuzione individuale di un compito assegnato, ma la partecipazione a un progetto che trasforma l'agire dell'uomo in missione.

Criteri Etici e Deontologici
I criteri etici essenziali per la realizzazione della propria missione sono quello a cui si deve fare riferimento per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'ANAPIA, e sono:

Onestà
Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori (dipendenti, collaboratori interni, collaboratori esterni) di ANAPIA sono tenuti a comportarsi onestamente, e a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico, i regolamenti interni, il Sistema di Gestione Qualità.

Legalità
ANAPIA, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché del presente Codice Etico e delle procedure interne, assicurando in ogni caso l'osservanza dei valori fondamentali non negoziabili espressi nel Codice Etico

Imparzialità
Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder l'Ente deriva le proprie scelte da criteri di ragionevolezza, giustizia, equità, lealtà, professionalità, efficacia ed efficienza.

Correttezza
Nello svolgimento delle attività di ANAPIA devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

Rapporti con gli organismi di controllo
I rapporti con gli organismi di controllo sono ispirati a principi di veridicità, trasparenza, completezza e correttezza dell'informazione.

Riservatezza
ANAPIA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti.

Valore dei collaboratori
I collaboratori (dipendenti, collaboratori interni, collaboratori esterni) sono il capitale ed il valore di ogni organizzazione. ANAPIA tutela e promuove lo sviluppo umano e professionale di ogni collaboratore, ne ottimizza il grado di soddisfazione e ne accresce il patrimonio di competenze.

Natura gerarchica dell'organizzazione
ANAPIA è un'organizzazione gerarchica nella quale le persone rivestono ruoli e responsabilità differenti. Tutti i collaboratori sono chiamati al rispetto costante e puntuale del proprio ruolo e della propria responsabilità, in totale coerenza con le decisioni assunte dal superiore gerarchico, che deve agire con equità e correttezza, evitando atteggiamenti e comportamenti contrari alla dignità della persona.

Qualità dei servizi
ANAPIA orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti e all'apprezzamento della collettività in cui opera. L'ente sviluppa tutte le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AZIENDE PUBBLICHE

ANAPIA promuove un rapporto costante di dialogo e collaborazione con le istituzioni nazionali e locali secondo i principi di lealtà legalità, trasparenza e correttezza.
Le relazioni con i rappresentanti delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni preposte e regolarmente autorizzate.

Divieti e prescrizioni
È fatto divieto a chiunque operi nell'ambito di ANAPIA o su suo incarico di offrire, direttamente o attraverso terzi, somme di denaro o altri benefici a pubblici ufficiali, a incaricati di pubblico servizio, a funzionari di ogni livello appartenenti a qualsivoglia istituzione pubblica o a loro parenti o persone da loro segnalate.
Tali prescrizioni non possono essere eluse con il ricorso a forme di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità e simili abbiano, di fatto, le stesse finalità non lecite sopra vietate.
Atti di cortesia, omaggi e forme di ospitalità verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o a loro parenti o persone da loro segnalate devono sempre essere previamente autorizzati secondo le specifiche procedure aziendali, se esistenti; essi sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla fattispecie, a patto che ciò non comprometta l'integrità e la reputazione dell'Ente e non influenzi l'autonomia di giudizio del destinatario.
Essi dovranno comunque essere comunicati all'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione a norma del D.Lgs. 231/01.
Dipendenti e collaboratori non possono ricevere omaggi o altri benefici, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

Qualora un soggetto con funzioni direttive, un dipendente, un collaboratore o altro esponente di ANAPIA riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà immediatamente provvedere alla restituzione, dandone comunque immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

5 PRINCIPII DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E CON LE AZIENDE PRIVATE E ALTRI INTERLOCUTORI

Nella conduzione di rapporti di collaborazione con istituzioni ed aziende private i rappresentanti degli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori devono agire secondo il principio della correttezza professionale e dell'efficienza.
Sono tenuti, in aggiunto a quanto specificato nel paragrafo a:

a) fornire agli interlocutori tutte le informazioni necessarie per una valutazione completa dell'oggetto delle trattative;
b) selezionare le controparti secondo criteri di affidabilità, professionalità ed eticità delle stesse.
c) valutare i fornitori anche sulla base della qualità e del prezzo dei diversi beni e servizi proposti secondo criteri di efficienza e di efficacia.
d) adempiere agli obblighi contrattuali assunti.

Rapporti con i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le associazioni
ANAPIA si astiene da qualsiasi forma di pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali.
Gli amministratori, il management, i dipendenti e i collaboratori della Associazione non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature dell'Istituto a tale scopo; dovranno, inoltre, chiarire che le eventuali opinioni politiche da essi espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento dell'Ente.
ANAPIA può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit, oppure da soggetti che esprimano un rilevante valore religioso, caritativo o culturale. Nella scelta delle proposte cui aderire, ANAPIA presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Rapporti con la collettività
ANAPIA, consapevole dell'impatto economico, sociale e territoriale generato dalla propria attività si impegna a:

a) garantire un rapporto integrato fra le proprie iniziative, le istituzioni locali, il territorio;

b) operare in coerenza con le altre agenzie educative (famiglia, scuola, Direzione centrale scolastica, sistema della formazione regionale, ministero dell'Istruzione Ministero del Lavoro);

Rapporti con i media
ANAPIA gestisce i rapporti con i media e in generale con i suoi interlocutori ispirandosi al principio di trasparenza.
Si impegna a informare costantemente tutti gli attori coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle proprie attività.
Si impegna a rendere pubbliche, con strumenti propri o attraverso la diffusione di informazioni ai media, tutte le informazioni utili alla diffusione e alla comprensione delle attività svolte e dei programmi futuri.

Rapporti con l'autorità giudiziaria
ANAPIA nello svolgimento della propria attività opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità giudiziaria e le forze dell'ordine. È vietato inoltre dichiarare il falso alle Autorità competenti o persuadere altri a farlo.

6 POLITICHE DI GESTIONE DEI COLLABORATORI

ANAPIA promuove la crescita professionale e personale dei propri collaboratori.
Ispira le politiche di selezione, retribuzione e formazione dei dipendenti a criteri di professionalità, di competenza e di merito, rifiutando ogni tipo di discriminazione o pressioni volte a favorire l'assunzione o l'affidamento di incarichi a vantaggio di persone al di fuori di proprie scelte legittime e motivate.
Il management, i dipendenti e i collaboratori devono agire con imparzialità, e adoperarsi al mantenimento di un clima interno rispettoso delle dignità della persona.
Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

7 OBBLIGHI DI FORNITORI E PARTNER CON RIFERIMENTO AL CODICE ETICO

ANAPIA porta a conoscenza dei fornitori e dei partner commerciali il contenuto del presente Codice Etico.
Le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a osservarli nell'ambito dei rapporti con l'Ente nonché a evitare comportamenti che inducano in qualsiasi modo ANAPIA o i

suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violare i principi specificati nel Codice stesso.

8 POLITICHE DI CONTROLLO E DI GESTIONE

ANAPIA rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla propria gestione, conservando traccia di ogni operazione intrapresa per consentire la registrazione contabile, le motivazioni che l'hanno generata e l'individuazione delle responsabilità.
Al fine di fornire al management tutti gli elementi necessari all'indirizzo e alla verifica della gestione secondo i principi di efficienza e di efficacia, nonché di rendere la stessa gestione conforme alle norme di legge, tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle norme preposte alla registrazione degli accadimenti riguardanti l'Ente in funzione delle responsabilità e dei ruoli ricoperti.
Non è consentito ai dipendenti ed ai collaboratori l'utilizzo delle risorse materiali e immateriali, delle attrezzature, degli immobili e del patrimonio di informazioni di proprietà di ANAPIA per scopi personali o non legati alla gestione o per compiere azioni contrarie all'interesse dell'Ente.

9 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Comunicazione e formazione
Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.
Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori, la funzione del personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni del responsabile dell'Organismo di vigilanza di ANAPIA, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Compiti del Comitato di Presidenza
In materia di Codice Etico competono al Comitato di Presidenza i seguenti compiti:
1) prendere provvedimenti in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;
2) esprimere, informando il Consiglio di Amministrazione, pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
3) provvedere alla revisione periodica del Codice Etico;
4) informare il Consiglio di Amministrazione in merito alle violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di ANAPIA sono attribuiti i seguenti compiti:

1) verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio;
2) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
3) ricevere e analizzare le segnalazioni di presunte violazione del Codice Etico.
4) Comunicare al Comitato di presidenza ogni segnalazione interpretabile come violazione del Codice Etico;

Segnalazioni degli stakeholder

Tutti gli stakeholder di ANAPIA devono segnalare le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza con le modalità indicate e devono segnalare ogni presunta violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvede a un'analisi della segnalazione.

Prima di assumere qualunque decisione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ascoltare l'autore ed il responsabile della presunta violazione per ascoltarne le ragioni, fatto salvo il caso in cui si ritenga insussistente la presunta violazione.

È dovere dell'Organismo di Vigilanza agire in modo da garantire gli autori della segnalazione contro qualsiasi tipo di ritorsione, di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Violazioni del Codice Etico e Sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti di ANAPIA, ai sensi dell'articolo 2104 del C.C., nonché per i collaboratori con riferimento al rapporto contrattuale in essere. ANAPIA s'impegna a prevedere ed 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 (art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970 e CCNL).

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce infrazione del vincolo fiduciario inerente al mandato dei componenti gli organi sociali, con ogni conseguenza di legge.

L'Organismo di Vigilanza, a norma del D.Lgs. 231/2001, deve essere informato in ordine a qualsiasi provvedimento adottato in conseguenza di contestate violazioni del presente Codice Etico.

Roma 11 dicembre 2019