



**Istituto Veneto
per il Lavoro**

CODICE ETICO

ISTITUTO VENETO PER IL LAVORO

Via Torino, 101 - 30172 Mestre Venezia

Tel. 041 932241

e-mail: sede@ivl.it

Allegato 1 al MOG ex D.Lgs 231/2001 – Ed.1 Rev.0 del 30/11/2016

REDAZIONE E VERIFICA	APPROVAZIONE	DATA EDIZIONE
<u>RDG GUGLIELMO SPRINGOLO</u>	<u>L.R. MARCO CAMPION</u>	<u>Ed.1 Rev.0 del 30/11/2016</u>

PREMESSA

L'ISTITUTO VENETO PER IL LAVORO – in sigla “I.V.L.” – con sede operativa nel Comune di Venezia – Mestre in Via Torino n. 101, e sede legale in Venezia Cannaregio n. 3557, si propone a livello regionale, nazionale ed internazionale di realizzare interventi per lo sviluppo e la crescita dell'artigianato e delle piccole e medie imprese attraverso attività e servizi in materia di orientamento, formazione ed istruzione, così come esplicitato nello Statuto dell'IVL (art.3 dello Statuto).

I.V.L. (di seguito IVL) può utilizzare nella carta intestata, nel materiale pubblicitario ovvero in qualsiasi altro mezzo di comunicazione o divulgazione, in aggiunta alla propria denominazione l'indicazione **“CONFARTIGIANATO VENETO FORMAZIONE”** (art. 2 dello Statuto) .

IVL, nello svolgimento delle proprie funzioni, si ispira ai principi etici, legali e professionali.

Principi, il cui rispetto, fanno di IVL un'organizzazione degna di alta considerazione presso i propri interlocutori e in generale presso tutte le parti interessate.

Valori che si traducono in azioni quotidiane caratterizzate dalla condivisione di obiettivi, di comportamenti, di stili da parte di tutti i soggetti che compongono l'Organizzazione.

Il Codice Etico e di Condotta, nel qualificare la natura dell'operato di IVL nel suo territorio di riferimento, ne esplicita lo stile di relazione e le modalità operative, rappresentando quindi il mezzo di diffusione della cultura dell'etica all'interno dell'Organizzazione stessa.

Il Codice ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. dell'8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche.

Al fine di consentire una lettura più agevole il Codice è stato così strutturato:

- **Parte Prima** (artt. 1,2,3 e 4), nella quale vengono enunciate le norme comportamentali che devono istruire ogni ambito professionale;
- **Parte Seconda** (art. 5), nella quale si sanciscono e approfondiscono i principi ispiratori del “Modello Organizzativo e Gestionale” volto a prevenire i reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni;
- **Parte Terza** (art. 6), nella quale si definiscono i meccanismi di controllo dell'effettiva applicazione del Codice Etico e di Condotta;
- **Parte Quarta** (artt. 7 8, 9), nella quale si definiscono i meccanismi di adozione e di aggiornamento del Codice Etico e di Condotta.

PARTE I

“FINALITÀ, DESTINATARI E NORME DI CONDOTTA”

ART. 1 – FINALITÀ DEL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

IVL si pone come espressione di una identità etica collettiva ed impegna se stessa e le tutte sue componenti, di cui al successivo Art. 2, ad adottare e rispettare i modelli di comportamento ispirati all'autonomia, all'integrità, all'eticità, all'interesse generale del sistema di IVL, volti a garantire il rispetto della legge all'interno della stessa e per il proprio ambito di attività.

In particolare, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3, comma 4, della legge 11 novembre 2011, n. 180 “Statuto delle Imprese”, IVL si impegna a:

- Riconoscere tra i valori fondati di IVL il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge;
- Respingere e contrastare ogni forma di estorsione, usura o altre tipologie di reato, poste in essere da organizzazioni criminali o mafiose, e a collaborare con le forze dell'ordine e le istituzioni, denunciando ogni episodio di attività illegale di cui sono soggetti passivi. IVL, quindi, si impegna a perseguire le finalità del presente Codice e il rispetto delle norme di condotta in esso enunciate, al fine di prevenire il verificarsi di ogni singolo comportamento eticamente non corretto, e comunque lesivo della propria immagine presso la pubblica opinione e le istituzioni.

Alle disposizioni del Codice Etico e di Condotta devono uniformarsi tutti i rapporti e le attività compiute in nome dell'interesse di IVL, posti in essere al suo interno e/o verso l'esterno.

Il presente Codice costituisce quindi un modello di riferimento per l'intera organizzazione.

ART. 2 – DESTINATARI

Le disposizioni del presente Codice Etico e di Condotta si applicano, senza alcuna eccezione:

- 1.** ai membri degli Organi dell'IVL, e quindi ai membri dell'Assemblea, al Presidente, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- 2.** ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori, e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, sono sottoposti alla vigilanza degli Organi Dirigenti;

3. ai consulenti, ai partner ed ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, che svolgono attività in nome e per conto di IVL o sotto il controllo della stessa. I destinatari direttamente e/o in forma collettiva dovranno fare proprio quanto sancito dal presente Codice e dal Modello Organizzativo e Gestionale volto alla prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e seguenti, a cui si rimanda.

ART. 3 – DOVERI E OBBLIGHI

I destinatari si impegnano a tenere in primaria considerazione, in tutti i loro comportamenti professionali, l'interesse generale di IVL in tutti gli ambiti in cui opera.

a) come membri degli Organi dell'ente

L'assunzione di ruoli di responsabilità è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una rigorosa e sostanziale aderenza ai valori ed ai principi di IVL, nonché all'integrità morale ed etica dei candidati.

I membri degli Organi dell'IVL si impegnano a:

- assumere incarichi senza avvalersene per vantaggi diretti o indiretti;
- rispettare tutte le disposizioni e procedure previste dal Codice Etico e di Condotta e dal Modello Organizzativo e Gestionale volto alla prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 così come previsto nella seconda parte del presente documento.

In particolare nell'esercizio del proprio ruolo si obbligano a:

- riconoscere tra i valori fondanti di IVL il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge, al fine di contrastare e ridurre le forme di controllo delle imprese e dei loro collaboratori che alterino di fatto la libera concorrenza;
- respingere e contrastare ogni forma di estorsione, usura o altra tipologia di reato, posto in essere da organizzazioni criminali o mafiose, denunciando ogni episodio di attività illegale ai danni del sistema imprenditoriale e di IVL;
- mantenere un comportamento ispirato all'autonomia, all'integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti di IVL e delle istituzioni, prescindendo dalle personali convinzioni politiche nell'espletamento dell'incarico;
- contribuire alle scelte dell'organizzazione in piena integrità ed autonomia da pressioni interne ed esterne e secondo quanto già prescritto nello Statuto, avendo come obiettivo prioritario l'interesse di IVL;
- non aderire ad organizzazioni che perseguono obiettivi configgenti con quelli di IVL;
- rispettare le delibere e gli orientamenti che IVL adotta e ad esprimere le proprie personali opinioni preventivamente nelle sedi preposte al dibattito interno, evitando di partecipare



- ad incontri tendenti a preconstituire orientamenti di organi che salvaguardano l'autonomia ed il rispetto della correttezza del rapporto anche con chi esprime posizioni diverse;
- informare IVL di ogni situazione suscettibile di modificare il proprio rapporto di governabilità interna e/o con lo stesso, chiedendo il necessario ed adeguato supporto o un coerente confronto;
 - tutelare la reputazione e l'immagine di IVL e dei suoi componenti in ogni sede in cui venga messo in discussione;
 - seguire le direttive di IVL, contribuendo al dibattito nelle sedi proprie, ma mantenendo l'unità del Sistema verso il mondo esterno;
 - proporre all'organo di appartenenza iniziative, programmi e progetti, solo se conformi alle norme in vigore e tali comunque da non far conseguire ad alcuno indebiti contributi, vantaggi, finanziamenti;
 - segnalare immediatamente al competente organo di appartenenza ogni e qualsiasi situazione inerente situazioni di conflitto di interessi, di qualunque natura o causa, con IVL;
 - comportarsi con lealtà, onestà e correttezza nello svolgimento del mandato ricevuto nei confronti degli altri membri dell'organo di appartenenza e in generale degli altri organi di IVL;
 - impegnarsi ad avvertire immediatamente IVL di qualunque fatto che comunque, in qualsiasi modo possa danneggiare l'immagine, la credibilità e la reputazione di IVL, in osservanza alle procedure di cui alle norme comportamentali;
 - fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza in virtù delle proprie cariche;
 - mantenere con le forze politiche un comportamento ispirato ad autonomia ed indipendenza, fornendo informazioni corrette per la definizione dell'attività legislativa ed amministrativa;
 - coinvolgere effettivamente gli organi decisori di IVL per una gestione partecipata ed aperta alle diverse istanze;
 - rimettere il proprio mandato qualora per motivi personali, professionali od oggettivi la loro permanenza possa essere dannosa all'immagine di IVL;
 - per concorrere a lavori commissionati da IVL, evitando qualsiasi forma di conflitto di interesse, si impegnano altresì a fare in modo che qualunque tipo di compenso economico (indennità e rimborso spese) derivante da incarichi ricoperti all'interno dell'IVL rivesta i caratteri della trasparenza;
 - accettare le decisioni degli organi di IVL o contestarli, con adeguata motivazione scritta, nei modi e forme previsti dallo Statuto;
 - non assumere incarichi direttivi o far parte di organi di Organizzazioni concorrenti.



b) come dirigenti, dipendenti e collaboratori

Tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori di IVL, quale sia il loro inquadramento e la natura del rapporto lavorativo sono tenuti a:

- rispettare, con lealtà e correttezza, tutte le norme e le decisioni di carattere organizzativo e disciplinare emanate dagli organismi competenti dei vari livelli organizzativi;
- esercitare con pieno impegno le proprie funzioni nel rispetto dei deliberati degli Organi dell'IVL e nell'interesse di IVL;
- applicare integralmente e puntualmente quanto previsto dal Codice Etico e di Condotta, nonché tutte le disposizioni e le procedure previste dal Modello Organizzativo e Gestionale volto alla prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, così come previsto dalla seconda parte del presente Codice Etico e di Condotta e dalle procedure e protocolli emanati da IVL;
- evitare di svolgere qualsiasi tipo di attività possa essere in conflitto di interesse con IVL;
- applicare con diligenza le norme e le procedure nello svolgimento delle proprie funzioni, mansioni e compiti, al fine di non arrecare pregiudizi o danni nei confronti di IVL;
- tenere un comportamento diretto a tutelare gli interessi di IVL, anche in termini patrimoniali, evitando comportamenti pregiudizievoli per l'immagine, la reputazione, il patrimonio, le finanze di IVL, nel rispetto dei doveri di diligenza ed affidamento inerenti al rapporto di lavoro.

c) come consulenti, partner e fornitori di beni e servizi anche professionali

Si richiamano, per quanto compatibili, i doveri e gli obblighi di cui alle precedenti lettere a) e b).

ART. 4 – I DOVERI E GLI OBBLIGHI DEI RAPPRESENTANTI DI IVL IN ORGANISMI ESTERNI

I componenti degli Organi di IVL, nonché i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori ed i soggetti esterni a IVL che su designazione degli Organi di quest'ultima vengono nominati in organismi di enti, società, istituzioni pubbliche o private, sono tenuti a:

- svolgere il loro mandato nell'interesse dell'ente, società, istituzione in cui vengono designati, nel rispetto degli orientamenti forniti da IVL;
- informare in maniera costante IVL in ordine allo svolgimento del loro mandato;
- rimettere il mandato qualora non possano per qualsiasi motivo espletarlo in modo adeguato o per sopravvenuta incompatibilità o impossibilità ad una partecipazione continuativa;
- rimettere, su richiesta motivata degli Organi Dirigenti di IVL, il mandato;
- informare IVL e concordare con essa ogni ulteriore incarico presso l'ente, la società o l'istituzione in cui si è stati designati.

PARTE II

“PRINCIPI GENERALI”

Le norme previste dalla presente parte costituiscono, insieme alle norme di condotta generale stabilite nella prima parte, i principi ispiratori del “Modello Organizzativo e Gestionale” di IVL per prevenire la commissione da parte dei propri dirigenti, dipendenti e collaboratori dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il presente Codice costituisce l’impegno di IVL e di tutte le sue componenti, così come richiamate nella prima parte del presente Codice Etico e di Condotta, ad agire nel modo migliore nell’interesse di IVL stessa.

ART. 5 – PRINCIPI GENERALI

I principi generali qui di seguito enunciati costituiscono la formalizzazione degli obblighi generali di cui al codice civile. IVL ne prescrive l’esatto adempimento ai sensi di legge da parte dei Destinatari di cui all’art. 2, richiamando il rispetto del dovere di correttezza e buona fede ex. Artt. 1175 e 1375 c.c..

I principi ispiratori del presente Codice Etico e di Condotta sono:

5.1. Rispetto della legalità

IVL si impegna a condurre la propria attività, all’insegna dell’integrità e della legalità, rispettando tutte le leggi, i regolamenti e provvedimenti comunitari, statali, regionali e di tutte le pubbliche amministrazioni competenti, nonché le norme vigenti in ciascuno Paese estero in cui si trovi ad operare. In virtù di tale principio nessun obiettivo/attività di IVL è perseguito e realizzato in violazione alle leggi. Qualsiasi violazione di norme giuridiche, cui possa conseguire qualsiasi rischio di coinvolgimento di IVL, deve essere interrotta immediatamente e comunicata all’Organismo di Vigilanza.

5.2. Integrità dei comportamenti

I Destinatari sono tenuti ad un comportamento eticamente corretto, secondo quanto previsto nella prima parte del presente Codice Etico e di Condotta. Qualsiasi comportamento assunto dai Destinatari diretto a procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per IVL è da considerarsi eticamente non corretto. Nessuno potrà giustificare un comportamento illegale o improprio adducendo come scusa il fatto che gli è stato ordinato da un suo superiore.

Nessuno sarà autorizzato, indipendentemente dal livello o dalla posizione, ad istigare un dipendente o collaboratore a commettere un’azione illegale.

In nessun caso il perseguimento dell'interessi di IVL può giustificare una condotta in violazione e/o in difformità alle norme di legge e alle disposizioni del presente codice. Non sono ammesse eccezioni al rispetto delle leggi.

5.3. Riservatezza e tutela della privacy

IVL assicura la riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie attività e si adopera affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle vigenti normative in materia di privacy.

I Destinatari si impegnano a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

Per la regolamentazione specifica circa la tutela della privacy, si rimanda al "Documento per la Sicurezza dei Trattamenti di Dati Personali" (DPS), adottato da IVL e redatto ai sensi del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

In accordo a quanto definito nel DPS, IVL rispetta la privacy di ciascun dipendente e collaboratore, fermo restando il dovere d'indagare sul comportamento di coloro che potrebbero mettere a repentaglio la reputazione del sistema, la sicurezza dei suoi collaboratori e dipendenti e dei suoi beni o violare una legge applicabile o il Codice Etico.

5.4. Imparzialità e conflitto di interessi

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse e che possano interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

Ogni situazione e/o attività di conflitto di interesse deve essere comunicata immediatamente ai rispettivi Organi o superiori gerarchici dai Destinatari, che si astengono dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.

Se il conflitto di interessi riguarda il Direttore, questi si astiene dal compiere l'atto, investendo dello stesso il Presidente.

5.5. Procedure e deleghe

Le aree sensibili al rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono analizzate nelle "Schede Valutazione Reati", ed elencate nel "Modello Organizzativo e Gestionale", e riguardano le attività svolte da IVL negli Organismi Pubblici di assegnazione e gestione di risorse economiche ovvero le attività di acquisizione di finanziamenti per la realizzazione di progetti. In tali ambiti IVL ha adottato delle procedure/protocolli che garantiscono il rispetto dei principi della separazione delle funzioni, della documentabilità delle operazioni e del controllo.

Tutte le azioni e attività effettuate da IVL o per suo conto devono:

- a) essere svolte in regime di riservatezza;
- b) essere legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- c) basarsi su informazioni corrette e complete;
- d) aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti.

5.6. Informativa contabile e di gestione

La contabilità deve essere fondata su principi di trasparenza, verità e completezza dei dati e di tutte le registrazioni. Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati in modo completo e fedele nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione, volta a consentire:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e decisione.

Ciascuna operazione deve riflettere quanto evidenziato nei documenti di supporto. Ogni dipendente/collaboratore preposto all'area di competenza contabile e gestionale è tenuto a segnalare, con tempestività e riservatezza, al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza ogni omissione, imprecisione o falsificazione delle scritture contabili o dei documenti di supporto di cui sia venuto a conoscenza. Il responsabile della funzione coinvolta, a sua volta ne informa il Direttore che, valutate le circostanze, se del caso, adotta i necessari provvedimenti.

5.7. Obblighi di vigilanza e di informazione

Tutti i Destinatari addetti ad una delle aree sensibili, elencate nel "Modello Organizzativo e Gestionale", sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio organo di appartenenza o ai propri superiori gerarchici ogni notizia appresa nell'ambito delle funzioni attribuite circa violazioni di norme o regolamenti che possano coinvolgere IVL in reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Dette violazioni devono essere portate a conoscenza anche dell'Organismo di Vigilanza. La segnalazione delle violazioni dell'Organismo di Vigilanza deve essere data in forma scritta e non anonima.

I responsabili funzionali delle aree sensibili sono tenuti a vigilare sull'operato dei propri collaboratori, al fine di prevenire e far immediatamente cessare qualsiasi comportamento rilevante ai fini della commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

5.8. Rapporti con le pubbliche istituzioni ed i pubblici funzionari

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, istituzioni pubbliche, italiane ed estere, organizzazioni pubbliche regionali, nazionali o internazionali e con i loro funzionari sono ispirati a principi di correttezza, lealtà e trasparenza, nella rigorosa osservanza delle leggi in vigore.

L'osservanza di tale principio è garantita dal rispetto delle seguenti disposizioni:

a) non è consentito offrire denaro o doni ai dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti;

b) è fatto divieto di offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;

c) il personale incaricato, in caso di trattativa, o durante l'esecuzione di un progetto, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, deve astenersi dal cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione, anche a mezzo di influenze politiche, personali, o di altra natura;

d) il dirigente o il dipendente/collaboratore di IVL che segue una fase di procedura diretta ad ottenere benefici o contributi pubblici di qualunque natura, non deve in alcun caso avere interessi personali o famigliari, riguardo al contributo o beneficio da ottenere. Egli deve dichiarare la propria situazione di incompatibilità così da permettere che la pratica sia assegnata ad altro dirigente/dipendente. Qualora la situazione di incompatibilità debba comunque configurarsi, IVL dovrà rinunciare alla domanda e al relativo contributo;

e) nel caso in cui IVL si avvalga di un consulente o soggetto "terzo" nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si assicurerà che quest'ultimo abbia conoscenza dei protocolli e del Codice Etico e di Condotta e si impegni a sottoscriverlo e a rispettarlo;

f) il dirigente o il dipendente/collaboratore che abbia incarichi politici o di altra natura esterni ad IVL, non può essere incaricato di svolgere alcuna funzione inerente pratiche, procedure ed iniziative, la cui valutazione e decisione è rimessa all'ente in cui il dirigente o dipendente/collaboratore di IVL ha incarichi politici o di altra natura.

5.9. Richiesta fondi pubblici agli enti e loro gestione

In relazione alle richieste di fondi pubblici alla Regione, allo Stato, all'Unione Europea o ad altro ente pubblico ed al loro utilizzo, IVL è tenuta a procedere in modo corretto, nel rispetto della legge, delle norme del presente Codice Etico e delle procedure interne, al fine di evitare la commissione di possibili atti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



E' pertanto vietato ai Destinatari di:

- a) impiegare i fondi ricevuti da IVL per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- b) utilizzare o presentare documenti falsi, attestanti cose non vere od omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- c) promettere o dare al Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro o altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi da parte di IVL;
- d) promettere o dare al Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro o altra utilità al fine di fargli omettere o ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri di ufficio al fine di favorire l'ottenimento di fondi da parte di IVL;
- e) indurre con artifici o raggiri, l'ente pubblico in errore al fine di far ottenere a IVL i fondi;
- f) alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire su dati, informazioni, programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad essi pertinenti per poter ottenere i fondi o aumentare l'importo dei fondi già ottenuti, ma in misura minore.

Il mancato rispetto dei principi sopra enunciati potrebbe esporre IVL a rischi sia sul piano relazionale che di natura giudiziaria.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico e di condotta sono tenuti al loro rispetto.

A tal fine si intende integralmente richiamata la disposizione di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche.

PARTE III

“ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO”

ART. 6 – ORGANISMO DI VIGILANZA

Il rispetto delle norme contenute del presente Codice Etico è demandato all’Organismo di Vigilanza (OdV), a composizione monocratica, istituito ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 231/01, nell’ambito del Modello Organizzativo e Gestionale.

L’Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è espressamente incaricato di:

- vigilare sul funzionamento e l’osservanza di quanto previsto dal presente Codice Etico;
- vigilare sull’informazione e la formazione di tutti i membri degli Organi dell’IVL, i Dipendenti, i Consulenti e/o Collaboratori;
- proporre l’aggiornamento, qualora risulti necessario, del Codice Etico.

Ogni situazione e/o comportamento contrario alle disposizioni del presente Codice, come delle altre normative di riferimento, delle procedure interne a IVL e delle leggi vigenti, deve essere (opportunamente e tempestivamente) comunicato all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni di irregolarità devono essere indirizzate all’OdV in forma scritta e non anonima ed inviate via e-mail utilizzando il recapito di posta elettronica: odv@ivl.it. Le segnalazioni così ricevute devono essere rapidamente esaminate e trattate dallo stesso Organismo con la massima riservatezza.

La mancata osservanza del dovere di informazione in esame potrà essere sanzionata da parte di IVL.

L’OdV, al fine di prevenire qualsiasi forma o ritorsione e/o discriminazione garantisce la riservatezza dell’identità di tutti coloro che hanno informato gli organi competenti dell’esistenza di violazione del Codice, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IVL e delle persone erroneamente e/o in mala fede accusate.

PARTE IV

“ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO”

ART. 7 – DIFFUSIONE E CONOSCENZA DEL CODICE ETICO E DI CONDOTTA

La diffusione del Codice Etico e di Condotta e del Modello Organizzativo e Gestionale è a carico di IVL, e garantita dall’adozione di modalità di trasmissione più adeguate ed efficaci all’organizzazione stessa (trasmissione a mezzo e-mail e/o consegna brevi manu, pubblicazione sul sito **www.ivl.it**).

In riferimento ai collaboratori esterni si considera accettato il contenuto dei medesimi documenti, con la sottoscrizione dell’incarico, laddove l’accettazione e la sottoscrizione ne implica anche il rispetto. A tal fine nei contratti stipulati da IVL deve essere inserita una clausola volta ad informare i terzi dell’esistenza del Codice Etico e di Condotta e le previste sanzioni in caso di violazione del codice stesso.

In riferimento ai partner si considera accettato il contenuto dei medesimi documenti, con la sottoscrizione del relativo accordo, nel quale deve essere inserita una clausola volta ad informare il partner dell’esistenza del Codice Etico e di Condotta e le previste sanzioni in caso di violazione del codice stesso.

Delle modalità di diffusione è informato l’Organismo di Vigilanza che, qualora lo ritenga necessario, può chiedere di procedere a diverse forme di comunicazione ai fini della divulgazione del Codice Etico e di Condotta.

Tutti i Destinatari sono sollecitati a richiedere ogni informazione necessaria alla corretta interpretazione ed applicazione delle norme contenute nel Codice, rivolgendosi al Direttore o ai componenti l’Organismo di Vigilanza.

La Direzione fornirà il proprio supporto nell’organizzazione di sessioni informative e formative ed aiuterà l’Organismo di Vigilanza a garantire che le procedure interne definite vengano attuate correttamente rispettando l’obiettivo di evitare e rilevare i comportamenti scorretti.

ART. 8 – SANZIONI

L’Osservanza delle norme del Codice Etico e di Condotta deve considerarsi parte imprescindibile del contenuto dei rapporti dei Destinatari di cui all’art. 2 con IVL, a qualunque titolo costituiti (mandato elettivo, rapporto di subordinazione, collaborazione, consulenza ed altro).

La violazione del presente Codice Etico e di Condotta è causa di deferimento agli organi competenti per la valutazione delle situazioni e delle relative sanzioni da adottare.

Nella prescrizione delle sanzioni l'organismo competente non mancherà di tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti comportamenti illeciti;
- delle tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- l'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- l'eventuale recidiva del soggetto.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

ART. 9 – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico e di Condotta entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di IVL.

Il Codice Etico e di Condotta potrà essere modificato su proposta dell'Assemblea e/o del Consiglio di Amministrazione, che lo approva, ogni qualvolta ne venga valutata l'opportunità, anche a fronte di segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza.

REQUISITI:

Art. 1

1.1. Il presente Codice Etico raccoglie principi e valori la cui osservanza è prioritaria e necessaria per il regolare funzionamento, la gestione affidabile e l'immagine dell'IVL e delle società/associate che lo costituiscono.

1.2. Alle disposizioni del Codice Etico devono uniformarsi tutti i rapporti e le attività compiute in nome o nell'interesse dell'IVL e delle società/associate che lo costituiscono o, comunque, ad esse riferibili, posti in essere al suo interno e/o verso l'esterno.

1.3. Il presente Codice Etico è reso conoscibile ai dipendenti e ai collaboratori, mediante consegna e sottoscrizione per accettazione dei principi in esso contenuti al momento dell'assunzione.

1.4. Il presente documento è reso conoscibile ai terzi che ricevano incarichi professionali o d'opera dall'IVL e/o dalle società/associate.

1.5. Il presente documento viene altresì divulgato all'utenza e comunque a tutti i soggetti portatori di interessi nei modi ritenuti più appropriati.

Art. 2

L'IVL provvede, con le modalità ritenute consone, alla diffusione del presente Codice Etico presso tutti i soggetti portatori di interessi, nonché:

a) all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni in esso contenute, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza;

b) alla verifica della sua attuazione e effettività;

c) all'adozione dei provvedimenti volti a rimuovere le infrazioni, che costituiscono infrazioni disciplinari.

Art. 3

3.1. Il perseguimento dello scopo sociale non giustifica una condotta contraria alla legge, allo statuto, alle norme di settore, alle disposizioni del presente Codice Etico, alle norme della contrattazione collettiva di lavoro e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. 231/01.

3.2. L'IVL esige dai propri soci, amministratori, dirigenti, sindaci, quadri, dipendenti e da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione vigente, nonché pretende comportamenti eticamente corretti, tali da non creare pregiudizio alla propria moralità e professionalità.

Art. 4

4.1. E' vietato a chiunque utilizzare le informazioni acquisite in occasione dell'esercizio delle sue funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

Art. 5

5.1. La tutela delle condizioni di lavoro è considerata valore primario di IVL, che adotta nell'esercizio delle proprie attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, secondo le norme di legge.

5.2. IVL rispetta le diversità e le differenze relative al genere, all'orientamento sessuale, all'età, allo stato di salute, e derivanti dalla cultura d'origine e dalle credenze religiose e opinioni politiche.

Art. 6

6.1. IVL non utilizza lavoro forzato né vincolato.

6.2. Non si impiegano lavoratori con età inferiore a quella di legge e, comunque, si rispettano le norme poste a tutela di bambini e adolescenti.

6.3. IVL rispetta le norme poste a tutela della donna, della parità di trattamento e di opportunità; a tutela e a sostegno della maternità e della paternità (in particolare, T.U. D. lgs. 151/01), rifiutando ogni forma di discriminazione.

6.4. Ogni lavoratore viene trattato con dignità, rispetto e moralità; nessun lavoratore viene sottoposto a abusi di qualunque genere (fisici, sessuali, psicologici, morali o verbali) né ad alcuna forma di discriminazione.

6.5. E' fatto divieto di porre in essere forme di mobbing nei confronti dei lavoratori.

6.6. Non sono ammessi favoritismi o discriminazioni nella ricerca e nella selezione del personale.

6.7. La ricerca e la selezione del personale devono essere espletate secondo le esigenze dell'impresa e in rispondenza dei profili e dei requisiti professionali dei candidati.

6.8. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e/o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e/o previdenziale.

6.9. E' riconosciuto e rispettato il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente e di contrarre collettivamente.

Art. 7

7.1. E' fatto divieto di promettere o versare somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, ovvero qualsiasi altra utilità, a pubblici funzionari per promuovere o favorire interessi dell'IVL (o sedi territoriali collegate), anche a seguito di illecite pressioni.

7.2. E' altresì vietato accordare vantaggi di qualunque natura; sono altresì vietate forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, inserzioni pubblicitarie, incarichi, consulenze e simili, perseguano le stesse finalità vietate.

7.3. Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici di cui ai commi precedenti, da parte di pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informare subito il direttore dell'unità operativa o il responsabile gerarchicamente o funzionalmente superiore e, in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza.

7.4. IVL non rilascia in nessun modo dichiarazioni, non fornisce documentazioni, certificazioni e informazioni non veritiere, in particolar modo allo Stato o Enti pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.

7.5. E' fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

7.6. E' fatto divieto di accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informatici della Pubblica Amministrazione per ottenere o modificare informazioni a vantaggio dell'IVL o sede territoriale collegata.

7.7. E' fatto divieto di effettuare operazioni in favore delle associate che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito.

Art. 8

8.1. L'IVL procede all'individuazione dei fornitori attraverso apposite procedure che debbono essere trasparenti ed in ogni caso nel pieno rispetto dei bandi contrattuali. Le procedure individuate sono certe, non discriminatorie e comunque conformi a quanto indicato nel Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ex D.Lgs. 231/01.

8.2. E' fatto divieto di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, che tendano a influenzare le reciproche e obiettive valutazioni nonché l'operato o anche soltanto ad apparire a ciò dirette.

8.3. IVL persegue norme di buona pratica contrattuale e cioè agisce con correttezza, trasparenza ed equità; rispetta gli impegni contrattuali, anche con riguardo ai tempi e alle modalità di pagamento stabiliti.

8.4. E' prioritario scegliere fornitori certificati e/o accreditati e/o qualificati che adottano comportamenti socialmente responsabili, nel rispetto delle persone, del buon operato, dell'ambiente.

Art. 9

9.1. L'IVL assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto della legge e del Modello ex D. Lgs. 231/01.

9.2. L'IVL garantisce il rispetto dei principi di veridicità e correttezza nella redazione, predisposizione di qualsiasi documento giuridicamente rilevante.

9.3. L'IVL prescrive la corretta informazione dei soci, degli organi e delle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

Art. 10

10.1. Ogni dipendente è tenuto ad ottemperare, con diligenza e lealtà, agli obblighi relativi al proprio incarico ed è altresì tenuto al rispetto e alla tutela dei beni dell'IVL attraverso comportamenti responsabili e conformi a quanto definito dal presente Codice Etico, dalle Norme Comportamentali, dalle procedure facenti parte del Sistema di Gestione per la Qualità, dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal Modello Organizzativo e Gestionale ex D.Lgs. 231/01.

10.2. Si prescrive il rispetto della legge, del regolamento interno, del contratto di lavoro, dei principi statutari, del presente Codice Etico e di quant'altro regoli i rapporti e l'attività dell'IVL. Il dipendente/referente territoriale /collaboratore, al momento dell'assunzione o dell'incarico, riceve copia del presente documento (solo per i dipendenti ed i referenti territoriali), che sottoscrive per presa visione, in allegato alla lettera di assunzione o di conferimento d'incarico o del distacco. I collaboratori esterni e tutte gli altri soggetti interessati prendono visione del Codice direttamente sul sito di IVL all'indirizzo www.ivl.it.

Art. 11

I dipendenti sono personalmente responsabili della protezione e della conservazione dei beni disponibili presso IVL che vengono loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto della legge.

Art. 12

E' fatto espresso divieto di porre in essere, promuovere, collaborare, o dare causa a comportamenti che siano in contrasto con la prevenzione dei reati informatici di cui all'art. 25 bis D. Lgs. 231/01.



Art. 13

La connessione a Internet, la posta elettronica, il fax, il telefono, anche portatile, le attrezzature tecniche e gli apparati tecnologici devono essere utilizzati per il tempo indispensabile e solo per scopi lavorativi, nel rispetto della legge, del Modello Organizzativo, delle disposizioni in tutela della privacy (legge 196/2003), del contratto di lavoro collettivo.

Art. 14

Ai dipendenti è vietato l'uso per esigenze personali di telefono, computer, stampanti, fax e attrezzature in genere di proprietà o in uso ad IVL (salvo autorizzazione del responsabile gerarchicamente o funzionalmente superiore).

Art. 15

Ai dipendenti e collaboratori è fatto divieto di introdurre in qualsiasi forma, anche di volantinaggio o di questionario, stampe, immagini, materiali senza l'autorizzazione preventiva del direttore di IVL o del responsabile gerarchicamente o funzionalmente superiore.

Altresì non è consentito corrispondere mediante collegamenti telefonici e/o telematici con minorenni, senza la preventiva autorizzazione scritta di chi esercita su di essi la potestà e, in ogni caso, solo per ragioni strettamente attinenti l'attività lavorativa svolta. In ogni caso, tali attività devono essere espletate nel rispetto della legge e secondo le disposizioni del Modello di Organizzazione vigente.

Art. 16

16.1. Ogni violazione del Codice Etico da parte di dipendenti, referenti territoriali, collaboratori, partner, dell'utenza e, in generale, da parte di qualsivoglia soggetto portatore di interessi dovrà essere segnalata prontamente al direttore dell'unità di servizio o al responsabile gerarchicamente o funzionalmente superiore e/o al Presidente e, in ogni caso, all'Organismo di Vigilanza.

16.2. Tutti i soggetti cui è destinato il presente Codice Etico sono tenuti a collaborare e cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal presente documento.

16.3. Si richiamano e si danno per accettati e noti i principi e le prescrizioni di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Art. 17

17.1. Ogni violazione del codice etico costituisce infrazione disciplinare e comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, alla legge, al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e alla normativa collettiva applicata.



17.2. IVL si impegna ad adottare le misure necessarie affinché il rispetto delle legislazione vigente, delle procedure preordinate, del presente documento, del Modello Organizzativo, sia fatto proprio e garantito da amministratori, sindaci, dirigenti, quadri, dipendenti e da chiunque svolga funzioni di rappresentanza, anche di fatto, nonché consulenti, fornitori, clienti e chiunque intrattenga rapporti con essi.

Mestre, 30 novembre 2016

ACCETTAZIONE

Il presente Codice Etico stabilisce le regole e le prassi aziendali per quanto riguarda la condotta di tutti i dipendenti, referenti territoriali e collaboratori di IVL. Il Codice Etico potrà essere modificato unilateralmente dal Consiglio di Amministrazione in qualunque momento.

Il rispetto delle leggi non è un fatto casuale. Richiede l'impegno di ciascuno; Le Norme Comportamentali ed il Codice Etico sanciscono l'impegno individuale di ogni dipendente, referente territoriale e collaboratore ad agire in modo responsabile per conto di IVL.

Vi preghiamo quindi di apporre la vostra firma in calce al documento e di restituirlo alla Direzione di IVL.

“Dichiaro di aver letto il Codice Etico di IVL e di essere consapevole del fatto che in quanto dipendente o collaboratore stabile di IVL devo:

- Aderire ai principi comportamentali illustrati nel Codice Etico
- Partecipare ai corsi di aggiornamento proposti da IVL su questo argomento
- Chiedere consiglio in caso di dubbio sulla giusta condotta da adottare
- Scegliere una delle opzioni messe a disposizione dall'IVL per segnalare qualunque azione appaia contraria ai suddetti principi
- Sono consapevole del fatto che il mancato rispetto del Codice Etico e delle Norme Comportamentali e delle altre norme e procedure aziendali di IVL potrà dare adito ad azioni correttive che potranno portare anche al licenziamento dall'IVL o alla revoca dell'incarico disposto da IVL.”

Nome	Funzione	Firma
Guglielmo Springolo	Direzione	
Paolo Mattarolo	Progettazione	
Deborah Onisto	Organizzazione	
Stefania Nalesso	Segreteria	
Rossana Vianello	Amministrazione	

Mestre, 30 novembre 2016