



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

APRILE 2023

1. PREMESSA

Enaip della provincia di Piacenza (Enaip Piacenza), che opera a livello territoriale da oltre 60 anni, basa la propria attività su principi etici e professionali, svolgendo attività di orientamento, formazione professionale e servizi per il lavoro finalizzati:

- a contenere e lottare la povertà educativa;
- a lottare e contrastare la dispersione e l'abbandono scolastico,
- a perseguire una idonea qualificazione professionale dei giovani e disoccupati;
- al recupero ed inclusione sociale e lavorativa delle persone.

Essendo un servizio di emanazione delle ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani), la mission di Enaip Piacenza è ispirata ai suoi valori fondanti, quali:

- **Visione integrale della persona:** l'orientamento, la formazione ed i servizi di supporto e per il lavoro erogati non possono essere visti separatamente dalla promozione della persona, intesa come sistema complesso non scindibile, ma che si realizza in molteplici luoghi e con modalità integrate tra loro.
- **Servizio alla comunità plurale:** il pieno sviluppo e valorizzazione della persona permette la crescita sociale; ne deriva che lavorare per la formazione e l'inclusione sociale e lavorativa dei cittadini è azione etica, sociale e politica, in quanto mira alla crescita ed al benessere complessivo della comunità.
- **Comunità educante:** avere il focus sulla persona, come destinatario dei servizi, significa prima di tutto concentrare l'attenzione e l'impegno sugli Operatori della formazione e dei servizi per il lavoro, anch'essi visti in chiave prima di tutto umana. E' fondamentale la loro qualificata preparazione tecnica, inserita però in una scelta etica e valoriale, tale da farli agire a favore ed a supporto di una crescita complessiva delle persone accolte e prese in carico, in accordo, dialogo e co-costruzione di senso con tutte le figure coinvolte nella gestione dei processi gestiti dall'Ente.
- **Formazione completa e continua:** la formazione è finalizzata non solo all'apprendimento ed alla lotta alla povertà educativa o all'acquisizione ed aggiornamento di specifiche competenze professionali per tutto l'arco della vita, ma concorre anche all'acquisizione di una cultura di base e trasversale, ponendo massima attenzione allo sviluppo e crescita della personalità delle persone coinvolte.
- **Servizi per il lavoro efficaci:** ad integrazione dei percorsi di qualificazione professionale è importante garantire servizi che vanno "oltre la formazione", per supportare ed accompagnare le persone, soprattutto le più fragili e svantaggiate, ad un inserimento lavorativo dignitoso, stabile e adeguatamente remunerato.

- **Pluralità di metodi e ricerca:** la comunità educante, ricca e qualificata, è il luogo ideale per costruire progetti educativi, formativi e di empowerment individualizzati, nei quali partendo dalle esigenze, vocazioni ed attitudini delle singole persone, si interviene con strumenti e metodologie diverse, in grado di rispondere con efficacia ai diversificati bisogni delle persone prese in carico.
- **Relazionalità con i soggetti sociali:** Enaip Piacenza, operando da anni sul territorio, viene riconosciuto come un importante Soggetto della comunità locale, che dialoga e lavora quotidianamente con le Parti sociali e l'intero sistema socio-economico provinciale per rilevare e accogliere i bisogni di ciascuno e costruire proposte, servizi e progetti di intervento pienamente condivisi, che possono concorrere a soddisfare le loro diversificate esigenze.

I valori e la cultura d'impresa, che Enaip Piacenza condivide e persegue, portano ad essere "agente" di promozione della persona e di sviluppo sociale ed economico nel territorio. Grazie al rispetto di tali principi Enaip Piacenza gode di una buona considerazione e credibilità da parte di tutti i Soggetti sociali ed economici locali. Al fine di mantenere elevato e permanente tale giudizio si riporta nel presente documento, che costituisce il Codice Etico e di Comportamento (in breve "Codice") ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le linee di comportamento che si intendono adottare nelle diverse aree di attività, che rafforzano un principio sotteso all'intera operatività dell'Ente, il principio della legalità.

Anche se il Codice aiuta a risolvere le questioni sul miglior comportamento da adottare nell'ambiente di lavoro, tuttavia non contempla tutte le situazioni. In caso di dubbi sui contenuti del "Codice" o di situazioni che potenzialmente violano le sue norme, è necessario contattare immediatamente l'Organismo di Vigilanza (OdV) o la Direzione di Enaip Piacenza.

Grazie anche all'adozione dei principi di onestà ed integrità espressi nel "Codice", Enaip Piacenza intende mantenere alto il giudizio e la buona valutazione in ordine alla credibilità, serietà, fiducia e affidabilità che le Parti interessate le riconoscono.

2. OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO

Il Codice Etico e di Comportamento, che coinvolge tutti i dipendenti e collaboratori di Enaip Piacenza, ha l'obiettivo principale di scoraggiare e rivelare possibili comportamenti impropri e scorretti. Esso costituisce l'insieme dei principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine dell'Ente.

Le disposizioni del "Codice" costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza e fedeltà il cui adempimento è richiesto dalla legge ai prestatori di lavoro (artt. 2104 e 2105 cod. civ.) e a quelli di correttezza e buona fede richiesti ai collaboratori a qualsiasi titolo (artt. 1175 e 1375 cod. civ.).

Il "Codice" è finalizzato a chiarire come tutti i dipendenti e collaboratori di Enaip Piacenza debbano:

- agire con professionalità, fedeltà, completa lealtà e obiettività;
- non accettare l'esecuzione di incarichi per i quali non si dispone delle dovute competenze;
- non accettare l'esecuzione di incarichi per i quali esiste, o è comunque percepita, l'eventuale esistenza di un conflitto di interessi;

- non accettare alcuna forma di persuasione, dono, commissione, concessione o beneficio da parte di soggetti terzi, dai relativi rappresentanti o da qualsiasi altra persona interessata, se non nei limiti della normale cortesia e buona educazione;
- mantenere la dovuta riservatezza su quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni;
- non comunicare intenzionalmente informazioni false o ingannevoli;
- non agire in modo tale da nuocere alla reputazione di Enaip Piacenza;
- offrire la massima cooperazione nel fornire informazioni nel caso di una presunta contravvenzione al "Codice".

La Direzione dell'Ente supporta l'OdV nel garantire che le procedure definite vengano attuate correttamente, rispettando l'obiettivo di evitare e rivelare i comportamenti scorretti. Fornisce altresì il proprio supporto nell'organizzazione di sessioni informative/formative rivolte al personale e agevola la conoscenza del "Codice" ai terzi che intrattengano con Enaip Piacenza rapporti a vario titolo (collaboratori, fornitori, clienti, utenti), attraverso la sua pubblicazione sul sito web ufficiale dell'Ente (www.enaippc.it).

3. INTEGRITÀ E ONESTÀ

Enaip Piacenza è concretamente impegnato nel realizzare la propria attività all'insegna dell'integrità e della legalità e nel rispetto delle norme e principi deontologici riconosciuti nella comunità in cui opera. Il "Codice" ne riflette i principi generali.

Il mancato rispetto di tali principi e norme potrebbe esporre Enaip Piacenza a rischi sia sul piano relazionale che di natura giudiziaria, in quanto una condotta illegale, impropria o contraria all'etica è inaccettabile.

Integrità significa vivere secondo quei principi che ci siamo impegnati ad osservare. Il presente "Codice" ha lo scopo di aiutare ciascuno a:

- comprendere ed osservare i principi basilari di rispetto delle norme che si applicano agli incarichi assegnati;
- comprendere quando chiedere consiglio e riferire le violazioni effettive o sospette;
- capire a chi rivolgersi per chiedere aiuto, chiarimenti e supporto.

Il "Codice" e le norme aziendali sono solo un riferimento, poiché non è possibile descrivere tutte le prassi potenzialmente illegali o contrarie all'etica. Il miglior criterio è senz'altro quello di seguire la propria coscienza, il buon senso ed una rigida ed attenta osservanza di tutte le norme applicabili. Quando si deve prendere una decisione, è doveroso porsi sempre queste domande:

- La mia decisione rispetta le leggi, le norme ed il "Codice"?
- In quale modo la mia decisione influirà sugli altri (clienti, fornitori, partner, concorrenti, collaboratori, parti interessate)?
- Cosa ne penserebbero gli altri della mia decisione se questa divenisse di dominio pubblico?
- Quali conseguenze avrebbe?
- Sarebbe utile un eventuale ulteriore parere prima di decidere?

Occorre comportarsi sempre in modo integerrimo, soprattutto quando si tratta con i clienti, interni (colleghi) ed esterni (utenti e famiglie, enti finanziatori, partner, etc.). Integrità vuol dire serietà,

correttezza, moralità, etica e principi comportamentali da adottare nell'ambiente di lavoro. Di seguito alcuni esempi di comportamenti che non corrispondono ad una condotta integerrima:

- a) Effettuare o non effettuare un'azione allo scopo di ingannare o tentare di ingannare deliberatamente, come ad esempio:
 - cercare di occultare un errore di cui la Direzione dovrebbe essere a conoscenza;
 - dare false informazioni sul proprio titolo di studio, sull'esperienza o su eventuali condanne civili o penali;
 - accettare, offrire o suggerire qualunque forma di incentivo, il cui scopo sia quello di influenzare il comportamento di una persona allo scopo di raggiungere un dato risultato utilizzando metodi che sono contrari all'etica e/o alla concorrenza;
 - falsificare ed alterare qualunque documento.
- b) Evitare deliberatamente di comunicare (senza un buon motivo) qualunque fatto errato, come ad esempio:
 - evitare di rivelare l'esistenza di documenti falsi al personale competente;
 - evitare di comunicare alla persona competente che trattare con un dato cliente crea dei conflitti d'interesse.
- c) Preparare deliberatamente documenti e o relazioni che contengono informazioni errate, improprie o inadeguate.
- d) Dare consapevolmente conferme sbagliate o fare dichiarazioni errate.
- e) Dare consapevolmente informazioni false a clienti, all'Ente, ai suoi Organi di vigilanza e controllo o altre autorità competenti.
- f) Fare deliberatamente un uso illecito delle informazioni riservate.
- g) Servirsi di informazioni interne per scopi personali.

Questi esempi non sono assolutamente esaustivi e per qualunque dubbio o delucidazione è possibile ed opportuno contattare l'OdV.

È necessario conoscere i principi del "Codice" e le norme aziendali che riguardano il proprio lavoro e quindi attenersi sempre a tali elementi. Chi non li segue mette a repentaglio la propria posizione, quella di Enaip Piacenza e dei suoi colleghi, esponendosi altresì al rischio di sanzioni disciplinari.

Enaip Piacenza rispetta la privacy di ciascun dipendente e collaboratore ma, nell'ambito dell'attività lavorativa, può indagare sul comportamento di coloro che potrebbero compromettere la reputazione dell'Ente, la sicurezza dei suoi dipendenti, collaboratori e dei suoi beni, oppure violare una legge o norma applicabile o il presente "Codice".

Nel corso di una eventuale indagine per presunta violazione, tutti i dipendenti e collaboratori devono partecipare ed i seguenti comportamenti sono severamente vietati:

- interferire o ostacolare l'indagine;
- travisare o omettere alcuni fatti durante un'indagine;
- tentare di scoprire l'identità di chi collabora all'indagine.

Nessuno può giustificare un comportamento illegale o improprio adducendo come scusa il fatto che gli è stato ordinato da un suo superiore. Non sono ammesse eccezioni al rispetto delle leggi.

Nessuno è autorizzato, indipendentemente dal livello o dalla posizione, a istigare un dipendente o collaboratore a commettere un'azione illegale.

4. PERIZIA, PRUDENZA E DILIGENZA

Occorre svolgere le mansioni assegnate con perizia, prudenza e diligenza e fare un uso immediato ed efficace della propria conoscenza nello svolgimento del relativo incarico, al fine di evitare danni ai clienti, ai beneficiari dei servizi, o all'Ente per atti di sconsideratezza o negligenza.

Ogni dipendente o collaboratore 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 aziendali, attraverso comportamenti responsabili e conformi a quanto definito dai regolamenti interni, dal Codice, dalle norme e dalla contrattazione collettiva.

Ogni dipendente o collaboratore è obbligato ad assumere comportamenti che nello svolgimento delle mansioni non ostacolino l'attività dell'Ente; tale coerenza deve manifestarsi anche nel linguaggio e negli atteggiamenti.

5. USO DI INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

È vietato a chiunque utilizzare le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni per scopi non connessi all'esercizio medesimo.

Le informazioni che vengono legittimamente diffuse (il che significa che sono di pubblico dominio ovvero autorizzate da chi ne ha l'autorità) devono essere complete, trasparenti e comprensibili.

Enaip Piacenza rispetta la riservatezza delle informazioni personali dei suoi dipendenti e collaboratori, utenti, partner, etc. Questo vuol dire che l'accesso ai dati personali è limitato alle persone debitamente autorizzate che hanno l'effettiva necessità di conoscerli. I dipendenti e collaboratori autorizzati che hanno accesso alle informazioni personali devono rispettare i massimi principi di riservatezza per quanto ne riguarda l'uso. Nessuno può comunicare informazioni personali a persone esterne senza la debita autorizzazione dell'Ente.

Il rispetto di Enaip Piacenza per la privacy dei suoi dipendenti e collaboratori impone di non preoccuparsi del loro atteggiamento al di fuori dell'ambiente di lavoro, a meno che il loro comportamento non comprometta la loro performance lavorativa o influisca sui legittimi interessi dell'Ente.

L'impegno di Enaip Piacenza a rispettare la riservatezza dei suoi dipendenti e collaboratori non è comunque un'autorizzazione a svolgere attività personali sul posto di lavoro.

Per competere sul mercato è necessario ed anche lecito ottenere informazioni sulla concorrenza o sui clienti in modo leale. Alcuni metodi utilizzati per ottenere tali informazioni sono sbagliati e possono violare la legge. L'Ente si è impegnato ad evitare che si verifichino situazioni in cui le informazioni vengano ottenute in modo sleale. Le fonti legittime da cui trarre informazioni sulla concorrenza sono:

- quotidiani e comunicati stampa;
- registri pubblici;
- clienti che sottopongono la proposta di un concorrente, ma solo se non si tratta di un'informazione riservata;
- le esposizioni commerciali, ma non le informazioni riservate dei concorrenti;
- le informazioni presenti in Internet o su documenti di natura pubblica;
- le indagini di settore svolte da società specializzate.

Senza esplicito consenso da parte del titolare dei dati o l'autorizzazione da parte della Direzione di Enaip Piacenza, non si possono utilizzare:

- informazioni riservate;
- documenti o file che un nuovo assunto ha portato dall'impiego precedente;
- informazioni segnalate come "riservate," o di natura simile, che appartengano a chiunque.

Non è comunque ammessa la diffusione di informazioni sensibili o dati di natura giudiziaria se non dopo consenso scritto manifestato della persona interessata. In caso di dubbio se sia giusto accettare, oppure no, una certa informazione sulla concorrenza o sui clienti, ci si può rivolgere all'OdV.

6. RELAZIONI CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Enaip Piacenza ha la responsabilità di trattare con l'OdV in modo chiaro e collaborativo, nonché di avvertire tempestivamente tale figura di qualunque fatto che riguardi i suoi dipendenti, collaboratori o l'ente stesso, di cui ritiene debba essere al corrente.

L'Ente si impegna a comunicare a tutti i dipendenti e collaboratori i nominativi dei membri dell'OdV e le modalità per eventuali contatti.

Enaip Piacenza provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne, alla diffusione del Codice presso i soggetti interessati, nonché:

- all'interpretazione e al chiarimento delle sue disposizioni, anche su segnalazione dell'OdV, circa l'opportunità di siffatti interventi;
- alla verifica della sua effettiva osservanza;
- all'adozione dei provvedimenti connessi alla rimozione delle infrazioni delle sue norme, le quali costituiscono infrazioni disciplinari o inadempimenti contrattuali;
- alla sensibilizzazione del personale sui temi dell'etica e della lotta alla corruzione.

Gli obblighi dei dipendenti e collaboratori dell'Ente, in termini di relazioni con l'OdV, comprendono:

- conoscere i componenti dell'OdV;
- essere al corrente delle disposizioni dell'OdV in ciascuna area d'attività;
- rispondere in modo pronto ed efficace alle richieste di informazioni dell'OdV;
- segnalare prontamente alla Direzione e all'OdV ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice.

Nel caso di dubbi sui principi etici o legali si può chiedere supporto, nell'ordine, al proprio responsabile di riferimento e all'OdV.

Enaip Piacenza non permette alcuna ritorsione contro chiunque chieda, in buona fede, un consiglio, sollevi un dubbio o segnali un comportamento illecito. Chiunque commetta atti di ritorsione è soggetto a misure disciplinari. Chiunque sospetti o ritenga di essere stato oggetto di ritorsione, per aver sollevato una questione relativa al rispetto delle norme, deve contattare immediatamente l'OdV. Le accuse di ritorsione vengono trattate da Enaip Piacenza, che effettuerà un'indagine ed adotterà le opportune misure.

Le segnalazioni delle violazioni sono prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire all'Ente di effettuare un'indagine appropriata. I soggetti in posizione apicale sono tenuti a cooperare nelle indagini interne relative alle violazioni ed ai comportamenti contrari alle norme dettate dal presente codice.

Le richieste/segnalazioni all'OdV devono essere rivolte per iscritto attraverso i canali stabiliti e pubblicati sul sito web dell'Ente.

7. AZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni del Codice, delle norme aziendali, delle leggi o norme nazionali e regionali, inerenti l'attività lavorativa, possono dare adito a gravi conseguenze sia per i singoli lavoratori che per Enaip Piacenza. Alcune violazioni potrebbero comportare conseguenze penali ed essere quindi passibili di sanzioni pecuniarie o di pene detentive.

Ogni violazione da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, agli artt. 2119 e 2106 del codice civile, al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed alla contrattazione collettiva e regolamentare applicata.

Ogni violazione da parte dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

8. TUTELA DELLA DIGNITA' DEI LAVORATORI

Enaip Piacenza si impegna a rispettare tutti i diritti civili, i diritti umani e le leggi sul lavoro, ad offrire pari opportunità di impiego ai suoi dipendenti e collaboratori ed a coloro che cercano un lavoro ed a mantenere un ambiente di lavoro esente da discriminazioni, molestie, intimidazioni o ritorsioni.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o comunque instaurato con violazione delle leggi sul lavoro e di quelle di carattere tributario e previdenziale.

Nei confronti dei collaboratori non dipendenti, l'Ente applica la normativa vigente sulla base della tipologia contrattuale di riferimento, con particolare attenzione ai rapporti di lavoro parasubordinato, ai contratti a contenuto formativo ed agli appalti di servizi per le attività espletate in outsourcing.

Enaip Piacenza garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e del principio dell'equa retribuzione. Ogni dipendente o collaboratore viene trattato con rispetto e dignità, non sono ammessi molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali.

9. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è considerata valore primario da Enaip Piacenza, che è tenuto ad adottare nell'esercizio delle sue attività le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e degli utenti, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza che abbia come fine la loro eliminazione o riduzione al minimo.

Il datore di lavoro è responsabile dell'adozione delle misure di sicurezza necessarie.

Il rispetto delle norme di sicurezza rappresenta il fondamento della convivenza civile a garanzia dell'incolumità propria e altrui. Ogni lavoratore si impegna a osservare tutte le disposizioni in termini di sicurezza applicabili al proprio incarico e a segnalare eventuali situazioni pregiudizievoli per la sicurezza stessa. La non osservanza delle norme di sicurezza comporta, oltre alle sanzioni di legge, l'adozione di provvedimenti disciplinari nei confronti degli inadempienti.

10. TUTELA DELL'AMBIENTE

Enaip Piacenza si impegna a tutelare l'ambiente ed a rispettare tutte le leggi e norme ambientali. Ogni operatore è tenuto ad osservare tutte le norme ambientali applicabili al proprio incarico.

L'acquisto di nuovi prodotti, i contratti e le transazioni immobiliari, nonché le operazioni che comportano rischi ambientali, e qualunque autorizzazione ambientale dovranno essere vagliati dalla Direzione, che ne informa l'OdV.

11. INTERESSI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Ogni dipendente deve chiedere il permesso alla Direzione di Enaip Piacenza prima di accettare qualunque nomina a:

- amministratore di un'azienda pubblica o privata (sia a titolo gratuito che oneroso) in quanto la carica di amministratore comporta alcuni obblighi e l'Ente deve essere certo che tali obblighi (reali o presunti) non siano in conflitto con i suoi interessi e non esponano a rischi che potrebbero ripercuotersi, per associazione, sulla reputazione di Enaip Piacenza;
- qualsiasi carica di natura ufficiale (sia a titolo gratuito che oneroso) offerta da un Organismo pubblico.

Il dipendente o collaboratore non deve svolgere altra attività (remunerata) al di fuori del normale orario di lavoro, che secondo Enaip Piacenza possa essere in conflitto con gli interessi della sua attività e/o compromettere la sua capacità di adempiere alle mansioni in modo completo ed efficiente.

Situazioni di questo tipo devono essere monitorate e segnalate alla Direzione dell'Ente e all'OdV.

12. RICEVIMENTO E OFFERTA DI OMAGGI

Un omaggio che non sia simbolico (a titolo di esempio si considerano di modico valore gadget pubblicitari, panettone, bottiglia di vino, etc.) e che vada oltre il normale gesto di cortesia, potrebbe ridurre l'obiettività necessaria nelle relazioni d'affari, per cui, se possibile, è sempre meglio non accettare regali.

Nessun operatore può chiedere omaggi o facilitazioni ad alcuna persona, azienda o organizzazione che intrattiene rapporti con Enaip Piacenza, in quanto suo fornitore o appaltatore o cliente, né accettare regali o facilitazioni che possano compromettere la capacità di agire unicamente nell'interesse dell'Ente nelle questioni che riguardano tali persone o organizzazioni.

Qualunque regalo o omaggi che abbia un valore più che simbolico e che vada oltre il normale gesto di cortesia non potrà essere accettato ai sensi del Codice e dovrà essere restituito al donatore con le debite spiegazioni. In nessun caso si può accettare un regalo che consista in una somma di denaro o in un bene monetizzabile come buoni omaggio, azioni, obbligazioni o altre forme di titoli.

I regali o le facilitazioni offerti ad un parente (coniuge, genitori, figli) di un dipendente e collaboratore di Enaip Piacenza saranno considerati come se fossero offerti al dipendente e collaboratore stesso.

L'Ente procede all'individuazione dei contraenti attraverso apposite procedure che debbono essere trasparenti, certe e non discriminatorie, utilizzando criteri riferiti alla competitività dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità. È fatto divieto ai soggetti in posizione apicale di accettare utilità di qualsiasi genere dai fornitori, tali da poterne influenzare impropriamente l'operato o anche soltanto da apparire a ciò dirette.

Facendo uso di buon senso e moderazione, lo scambio occasionale di regali di valore simbolico con persone o organizzazioni può essere ammesso come normale gesto di cortesia, a meno che il datore di lavoro del destinatario non proibisca tali prassi. Qualunque regalo dovrà sempre tenere conto delle norme aziendali dell'organizzazione per cui lavora il destinatario.

Non si deve in nessun caso offrire un regalo o altro beneficio di valore se:

- è considerato come una violazione delle norme aziendali dell'organizzazione per cui lavora il destinatario, per cui è buona norma informarsi preventivamente di ciò;
- si tratta di una somma di denaro o un suo equivalente (come buoni omaggio, prestiti, etc.).

I soggetti in posizione apicale non devono 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 di Enaip Piacenza, anche a seguito di eventuali illecite pressioni.

Sono vietate, quando elusive delle disposizioni di cui sopra, forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto forma di sponsorizzazioni, inserzioni pubblicitarie, incarichi, consulenze e simili perseguano le stesse vietate finalità.

Chiunque riceva, espressamente o implicitamente, richieste di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente sospendere ogni rapporto con il richiedente e informare la direzione di Enaip Piacenza e l'OdV.

13. CONFLITTI D'INTERESSE ED OBBLIGHI

Nello svolgimento di ogni attività, Enaip Piacenza opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, e a tale modo di operare è fatto obbligo conformarsi i soggetti in posizione apicale e i responsabili aziendali.

Un conflitto d'interessi reale o potenziale si ha quando un dipendente o collaboratore occupa una posizione in grado di influenzare una decisione che potrebbe tradursi in un profitto per tale dipendente o collaboratore o per un suo congiunto in conseguenza di un'attività di Enaip Piacenza.

Qualsiasi potenziale conflitto di interesse deve essere comunicato alla Direzione dell'Ente e all'OdV.

14. VENDITA DI BENI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Non è consentita la vendita o donazione di beni o servizi che riguardano l'attività di Enaip Piacenza, come ad esempio apparecchiature a fine locazione o altri beni, a dipendenti e collaboratori dell'Ente, ai loro congiunti o amici, senza il preventivo consenso scritto della Direzione.

15. RISORSE AZIENDALI

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a svolgere le proprie mansioni e dedicano al loro lavoro il tempo necessario, perseguendo gli obiettivi assegnati.

Chi è tenuto a registrare le ore di lavoro effettuate, deve farlo nei tempi previsti ed in modo corretto e preciso.

Il modo in cui ciascun dipendente o collaboratore utilizza le risorse dell'Ente influisce sulla sua redditività, per cui ognuno è tenuto a trattarle con la dovuta attenzione e diligenza, proteggendole da abusi, perdite, danneggiamenti o furti. Le risorse aziendali comprendono sia gli strumenti di lavoro che le risorse finanziarie.

I beni aziendali hanno lo scopo di aiutare i dipendenti ed i collaboratori a raggiungere gli obiettivi dell'Ente ed in tal senso dovranno essere utilizzati esclusivamente per scopi aziendali. Un uso maldestro, inefficiente o illegale dei beni di Enaip Piacenza (ad esempio l'utilizzo di una fotocopiatrice aziendale per la riproduzione di un testo coperto da copyright) danneggia l'Ente stesso.

I dipendenti e i collaboratori sono direttamente responsabili della protezione e della conservazione dei beni aziendali loro affidati nell'espletamento dei rispettivi compiti, nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni e delle altre norme di legge.

16. INFORMAZIONI E DATI CONTABILI

Ciascun dipendente e collaboratore deve contribuire a garantire che le informazioni e dati aziendali su file, carta o altro supporto siano accurate, complete e tempestive. Ciò comprende la registrazione delle attività e l'iscrizione a bilancio di tutti i costi e ricavi, con i relativi giustificativi, di tutti i dati previsti dalla legge e delle altre informazioni aziendali essenziali. Chi opera scritture contabili deve in particolare:

- rispettare le leggi, le norme contabili esterne e le procedure aziendali previste per riferire le informazioni finanziarie;
- non effettuare mai deliberatamente un'iscrizione a bilancio che sia errata o ingannevole;
- non alterare né distruggere i registri contabili, a meno che ciò non sia previsto dalle norme e procedure stabilite dall'Ente;
- non vendere, cedere, trasferire né disporre dei beni aziendali senza la debita documentazione ed autorizzazione della Direzione;
- collaborare sempre con il Revisore/collegio sindacale;
- non accogliere eventuali suggerimenti o pressioni per compiere una falsa iscrizione a bilancio.

Per quanto riguarda il comportamento dei dipendenti, dei collaboratori e dei fornitori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti contabili, Enaip Piacenza richiede massima collaborazione, completezza e chiarezza delle informazioni fornite, accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti di interesse.

17. SISTEMI INFORMATICI E SICUREZZA DELLA RETE

I sistemi informatici (l'hardware, il software, le reti e le informazioni presenti su tali sistemi) sono fondamentali per il buon funzionamento di un'azienda. Chiunque utilizzi un computer deve garantire che tali risorse vengano mantenute in adeguato stato di funzionamento.

Questo significa che tutti i dipendenti e collaboratori devono usare i computer in modo responsabile e per scopi aziendali legittimi e proteggere la sicurezza dei sistemi informatici.

Non bisogna mai essere coinvolti in comunicazioni elettroniche che potrebbero essere considerate offensive, dispregiative, diffamatorie, moleste, oscene o altrimenti volgari, né utilizzare i sistemi di comunicazione elettronica di Enaip Piacenza per diffondere indebitamente materiali coperti da diritti d'autore, da licenza o ritenuti riservati.

La connessione internet, il telefono, la posta elettronica devono essere utilizzati per il tempo necessario per scopi lavorativi. L'utilizzo personale è tollerato solo se occasionale. Non è comunque ammessa la navigazione in internet per svolgere attività contrarie alla legge (ad esempio il download di software e di file musicali protetti da copyright).

Enaip Piacenza si riserva la facoltà di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, tutelando la riservatezza degli utenti interessati, per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema e su eventuali utilizzi impropri. Nel caso di abusi, potranno essere effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni.

I dipendenti non possono procedere all'installazione diretta sul personal computer dell'Ente di programmi, salvo espressa autorizzazione della Direzione.

Enaip Piacenza non ammette l'utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; nel caso in cui, per motivi di manutenzione hardware o software, sia necessario operare in modalità remota sul computer di un collaboratore, questo tipo di attività deve essere eseguita senza finalità di controllo dei lavoratori.