

CODICE ETICO

ex D.Lgs. 231/01

“Fare il bene, farlo bene”

San Leonardo Murialdo

| Storico delle modifiche | |
|-----------------------------------|------------|
| Natura della modifica | |
| Prima stesura | |
| Aggiornamento | 19/01/2024 |
| Approvazione | |
| | data |
| Approvato dal Consiglio Direttivo | 08/02/2024 |

INDICE

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUZIONE | 3 |
| | <i>La nostra mission, il nostro sogno, il nostro desiderio.</i> | 4 |
| | <i>I nostri valori e la nostra identità</i> | 6 |
| 2 | ADOZIONE DEL CODICE ETICO E I SUOI DESTINATARI | 13 |
| 2.1. | <i>ONESTÀ – INTEGRITÀ – CORRETTEZZA E LEGALITÀ</i> | 14 |
| 2.2. | <i>RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i> | 14 |
| 2.3. | <i>CONFLITTO D’INTERESSI</i> | 15 |
| 2.4. | <i>TUTELA DELLA PERSONA E DELLA DIGNITÀ UMANA E RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA SELEZIONE DEL PERSONALE</i> | 16 |
| 2.5. | <i>TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO</i> | 17 |
| 2.6. | <i>GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI, DELLE OPERAZIONI CONTABILI E DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI/TRIBUTARI</i> | 18 |
| 2.7. | <i>REPRESSIONE DI ATTIVITÀ TERRORISTICHE E DI EVERSIONE DELL’ORDINE DEMOCRATICO</i> | 19 |
| 2.8. | <i>COMUNICAZIONE, UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMatico E RISPETTO DEL DIRITTO D’AUTORE</i> | 19 |
| 2.9. | <i>TUTELA DELL’AMBIENTE</i> | 20 |
| 2.10. | <i>RELAZIONI CON I TERZI, CON I PARTNER, RAPPORTI CON I FORNITORI, CON L’AUTORITÀ DI VIGILANZA E GLI ORGANI DELLA GIUSTIZIA.</i> | 20 |
| 2.11. | <i>COMUNICAZIONE, FORMAZIONE ED EFFICACIA ESTERNA</i> | 21 |
| 2.12. | <i>OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI E DISPOSIZIONI PER GLI ORGANI DIRIGENZIALI</i> | 21 |
| 2.13. | <i>OBBLIGHI PER I COLLABORATORI</i> | 22 |
| 2.14. | <i>OBBLIGHI PER I PARTNERS E I SOGGETTI TERZI</i> | 22 |
| 2.15. | <i>ORGANISMO DI VIGILANZA</i> | 22 |
| 2.16. | <i>SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING</i> | 23 |
| 2.17. | <i>SANZIONI</i> | 24 |
| 3 | DISPOSIZIONI FINALI | 24 |
| 3.1. | <i>CONFLITTO CON IL CODICE ETICO</i> | 24 |
| 3.2. | <i>MODIFICHE AL CODICE</i> | 24 |
| 3.3. | <i>NORMA DI COORDINAMENTO</i> | 25 |
| 3.4. | <i>CONCLUSIONI</i> | 25 |



ENGIM (di seguito anche solo “la Fondazione”) adotta il presente Codice Etico nella consapevolezza che i comportamenti di tutti i suoi collaboratori e dei suoi partner da sempre devono essere improntati ai precisi principi etici.

Il Codice Etico è un documento ufficiale, costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 dalla Fondazione e costituisce uno strumento fondamentale per ribadire i principi in cui la stessa si riconosce. Il Codice Etico rappresenta, in tal senso, un elemento indispensabile al fine di prevenire una eventuale responsabilità da reato in capo alla Fondazione.

Inoltre, il Codice Etico integra e ribadisce principi già contenuti nella “Carta dei servizi” nazionale di ENGIM.

L’introduzione riporta integralmente i contenuti del Codice Etico nazionale che ha valenza valoriale ed è la carta d’identità di ENGIM.

Il presente Codice Etico è stato redatto in coerenza con quanto previsto dal “Codice Etico e di comportamento” dell’AICS, l’Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo, tenendo altresì conto delle linee guida elaborate per l’iscrizione e la permanenza nell’elenco delle OCS/ enti del Terzo Settore.

Il presente Codice si ispira ai principi di imparzialità, trasparenza e prevenzione dei conflitti di interesse di carattere politico, economico e di ogni altro tipo di interesse privato suscettibile di influenzare l’esercizio imparziale e obiettivo delle attività nei Paesi partner.

Prevede inoltre regole di comportamento a salvaguardia e protezione dei diritti umani, in particolare delle fasce deboli, fragili e vulnerabili (minori, disabili, donne, etc.), nonché forme di valorizzazione della parità di genere.

Infine, include misure necessarie per prevenire o far cessare e sanzionare ogni comportamento che violi i principi suddetti.

La nostra mission, il nostro sogno, il nostro desiderio.

Questo codice etico nasce da un lavoro condiviso e diffuso nella nostra organizzazione che pone le sue basi su una attenta ed approfondita lettura dei segni dei tempi. Non è possibile però per ENGIM leggere i segni dei tempi senza partire dal carisma di san Leonardo Murialdo indiscutibile ed essenziale ispiratore del nostro impegno nel mondo della formazione. La sua capacità di intervento nel sociale, attraverso molteplici strutture e collaborazioni, si fondava su una logica di rete e su una pedagogia caratterizzata dall'accoglienza, dall'amorevolezza, dalla pazienza educativa unita alla fermezza, dalla gradualità e dal coinvolgimento corresponsabile dei giovani.

Per molte persone oggi, l'accesso al mercato del lavoro è ostacolato dall'assenza non solo di competenze tecniche professionali, ma anche delle sempre più richieste competenze trasversali (soft, emotional, life skills) in grado di caratterizzare in modo differente l'atteggiamento e la creatività nel contesto lavorativo.

Questa situazione evidenzia la necessità per le politiche formative e del lavoro di fornire risposte adeguate ai bisogni di gruppi la cui posizione di svantaggio nei mercati del lavoro è così evidente da poter essere solo il risultato di fattori strutturali profondi.

Il tema dell'attenzione ai segni dei tempi, in continuità con l'esperienza del Murialdo, può concretizzarsi solo attraverso il tema della "prossimità", cioè della capacità di ridurre le distanze tra le persone e le istituzioni, tra le persone e le opportunità formative, tra le persone e il lavoro, in una prospettiva di piena cittadinanza attiva. Per far ciò vogliamo che il nostro servizio sia guidato da un approccio positivo alla vita, che si alimenti della scelta di sostenere - e allo stesso tempo di valorizzare - gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi.

Leggere i "segni dei tempi" oggi significa raccogliere una sfida per trovare elementi di speranza, prudenza e audacia per aprirsi alla comprensione del reale evitando interpretazioni ideologiche. Il nostro percorso può essere letto come un segno, il segno della volontà di fare dell'educazione e della formazione, terreni di impegno prioritario alla ricerca della Verità e per la ricostruzione di un sistema sociale che mette al centro la persona e la sua realizzazione piena attraverso il lavoro.

Il punto di partenza è il LAVORO nella sua capacità di concorrere, attraverso la persona che lo interpreta, al progresso materiale e spirituale della nostra società proseguendo il disegno di Dio per il futuro dell'uomo. (cfr. Art.4 Costituzione italiana - Gaudium et Spes 34).

"amare il proprio lavoro...costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra"
Questo è il nostro riferimento per Disarmare l'infelicità, il nostro sogno: contribuire all'integrazione sociale di donne e uomini, alla loro crescita professionale, alle loro rinascite motivazionali. Questo sogno si realizza anche amando il nostro lavoro: è così che cerchiamo di sottrarre armi all'infelicità. ENGIM vuole esprimere il suo ruolo, a partire dai temi del lavoro, agendo da protagonista nella società contemporanea per:

Rompere l'apnea di sogni

Ci muoviamo pensando ad un mondo migliore. Per questo le nostre teste, le braccia, le gambe agiscono all'unisono perché gli uomini e le donne che ci incontrano possano ricordare che la solidarietà, il rispetto, la difesa della umana dignità si legano in noi ad idee e progetti per migliorare le loro condizioni di vita.

Siamo convinti che l'unico momento nel quale un uomo può guardarne un altro dall'alto in basso è quando gli sta porgendo una mano per aiutarlo a risalire. Per questo ci piace alimentare il nostro lavoro coltivando un sogno: far sì che ognuno trovi, usandoci, il lavoro da amare.

Siamo al servizio soprattutto di coloro che sono più esposti ai rischi di svantaggio e di emarginazione per aiutarli a costruire una nuova opportunità.

Agire sul Capitale Umano

Ogni uomo e ogni donna è un ricco capitale. Cerchiamo di far emergere talenti e desideri, accompagnandoli a pensare prima e raggiungere poi i loro obiettivi formativi, professionali e personali.

Un ragazzo, un adulto, una giovane donna imparano insieme a noi a conoscere, saper fare, sperimentare, mettersi in gioco al fine di costruire una professionalità che guarda i problemi e cerca di risolverli.

Nel nostro agire quotidiano non modifichiamo solo l'oggetto del lavoro, ma modifichiamo noi stessi e diamo una forma alla nostra vita.

Sognare sinceramente

Cerchiamo di promettere solo le cose che si possono realmente realizzare e di farle come le abbiamo promesse: per questo le nostre professionalità sono guidate da serietà, rigore e fedeltà agli impegni presi.

Vogliamo coltivare un clima di fiducia che permetta ai singoli individui come alle imprese che non noi lavorano di riconoscere il valore umano dell'esperienza alla quale viene data vita.

Per questo ci muoviamo alla ricerca di efficacia, efficienza e puntualità per dare risposta alle esigenze del territorio in cui siamo e agli uomini e alle donne che ci vivono.

Fare il bene e farlo bene

La qualità di ogni singola attività è il motore che ci spinge: cercare un continuo miglioramento, assumere decisioni dopo aver coinvolto tutte le risorse umane che possono contribuire, fare scelte usando gli occhiali di chi vuole produrre un miglioramento nella propria realtà.

Il legame con i territori nei quali operiamo è un punto di partenza inderogabile. Per questo la collaborazione con le singole istituzioni scolastiche, con gli enti pubblici, con il mondo delle imprese e del volontariato sono anime della nostra quotidiana attività.

Immaginare il futuro

Amiamo le sfide. Per questo il nostro sguardo è sempre alla ricerca dell'innovazione. Promuoviamo miglioramenti in ogni campo attivando il confronto con i protagonisti del territorio locale e internazionale e porrendo occhi e orecchi alle novità.

Ci piace anticipare il futuro, ed immaginare le risposte ai problemi che verranno qualificando continuamente le risorse umane che si muovono dentro i nostri centri ed intorno a noi.



I nostri valori e la nostra identità

PERSONE AL CENTRO

Dall'inclusione all'appartenenza

Porre la PERSONA al centro dell'azione educativa, formativa e lavorativa della Fondazione ENGIM, significa per tutto il personale - dai formatori al personale non docente – dare evidenza e valore alle potenzialità insite in ogni individuo. Mettere al centro di tutta l'azione educativa i nostri giovani, fin dall'accoglienza, significa dare centralità al valore del rispetto e dell'inclusione che ENGIM pone al di là delle condizioni psico-fisiche e socio culturali del giovane. All'adulto che si avvicina alla nostra Fondazione, ugualmente si assicura un accompagnamento personalizzato in modo che l'opportunità di inclusione, formativa e/o lavorativa, assicuri la partecipazione nel rispetto dei diritti e del benessere del soggetto. E' compito della Fondazione ENGIM e di tutto il personale rispettare i diritti fondamentali della persona ed evitare ogni forma di discriminazione.

BELLEZZA

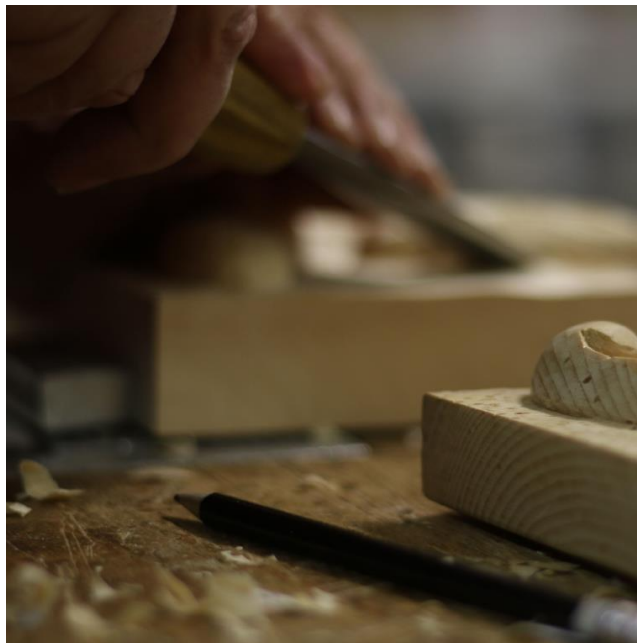
Dall'osservazione alla contemplazione

Per tutti noi di ENGIM la Bellezza è un valore universale, prima di tutto etico e non solo estetico, che rappresenta la capacità di stupirsi e meravigliarsi di fronte al mondo che ci circonda. Mantenere questo sguardo curioso ci permette di operare alla ricerca del buono e del bello che risiede fuori e dentro di noi.

In ENGIM diamo valore alla Bellezza per educare lo sguardo alla meraviglia e allo stupore.

La contemplazione della Bellezza è un'arma preziosa che ci ricorda che siamo noi a scegliere cosa guardare e cosa mettere in cornice: siamo noi gli artefici del nostro sguardo. La contemplazione richiama alla dimensione spirituale, che vogliamo curare e custodire poiché ci permette di realizzare una visione integrale della persona.

In questa dimensione che sta tra Bellezza che cura e cura della Bellezza, dedichiamo quindi una finestra sempre aperta sul mondo fuori e dentro di noi.



LAVORO

Dal lavoro ben fatto al bene comune

Il lavoro per noi di ENGIM è lo strumento più potente di espressione della propria libertà e di costruzione della propria identità.

Il valore dell'operosità e della fatica costruiscono le radici della nostra idea di lavoro: un lavoro fatto con le mani, con la mente e con il cuore.

Il valore della centralità della persona è assunto anche nei rapporti di lavoro. La Fondazione ENGIM si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro ed il comportamento tra i formatori (personale docente e non docente) avvenga sempre con modalità compatibili alla dignità dei lavoratori. La Fondazione ENGIM, nei nostri Centri di Formazione, raccorda la propria attività con una azione ed una transizione continua tra formazione e lavoro delle persone, istituendo o rafforzando i propri servizi di accompagnamento al lavoro in modo integrato con i servizi di formazione. In questo scenario, il nostro impegno è quello di promuovere l'innovazione e lo sviluppo di approcci pedagogici e didattici e di strumenti per la diffusione e il consolidamento di competenze trasversali e di competenze chiave (in particolare digitali, imprenditoriali e linguistiche) attraverso l'introduzione di pratiche di apprendimento inclusivo.

Dare alle nuove generazioni opportunità d'impiego significa permettere al tessuto sociale e alle economie di crescere. Garantire formazione e possibilità di sviluppare il potenziale, è ciò che permette ai talenti di migliorare e trovare la propria strada. Il bene comune e così le nostre società, possono prosperare solo quando al lavoro viene permesso d'essere un diritto di tutti e per tutti. Questo significa dare opportunità di impiego ai singoli, giovani e adulti, garantire alle imprese risorse umane qualificate, aiutare la costruzione del bene comune fondato sul lavoro ben fatto, onesto e che valorizzi i talenti di ogni individuo.

La Fondazione ENGIM crede nella corresponsabilità educativa e nella dinamica della reciprocità. Siamo convinti che "il lavoro educa" trasformando l'esperienza professionale in opportunità di

cittadinanza attiva e responsabile: il lavoro come valore, dunque, come cardine della società, come fondamento essenziale del vivere civile per il bene comune.

UNA COMUNITÀ CHE EDUCA

Dalle relazioni al fare rete

La Fondazione ENGIM accoglie, cura e promuove il modello della comunità educante dove le azioni educative e formative sono sostenute e attuate in un contesto incentrato nella relazione con l'altro. Aspiriamo essere una comunità dove gli apprendimenti sono promossi attraverso il dialogo, l'empatia, l'accoglienza e l'uguaglianza; dove l'azione di ogni collaboratore ENGIM è pensata per mettere al centro del progetto la persona, con responsabilità, al fine di sostenerne la crescita.

La Fondazione ENGIM sostiene una comunità educante che traduce lo stile educativo specifico del Murialdo negli scenari in cui opera: accoglie processi e modalità di apprendimento in grado di venire incontro alle differenti necessità e capaci di dar valore al concetto di "imparare e pensare con le mani", dove la dimensione laboratoriale si coniuga con quella educativa.

La Fondazione ENGIM crede nel valore della comunità educante come strumento fondamentale:

- per quei giovani e quegli adulti alla ricerca di dignità, autonomia, emancipazione e valorizzazione;
- per il sostegno e la cura del diritto alle persone;
- per il raggiungimento di obiettivi come la riduzione delle distanze e dei conflitti sociali, in un'ottica di sviluppo e di crescita diffusa;
- per costruire reti con tutti i soggetti del territorio in cui opera: famiglie, aziende, associazioni, cooperative sociali, organizzazioni di volontariato, parrocchie al fine di raggiungere obiettivi comuni come l'educazione, la crescita e l'inclusione di cittadini attivi e partecipi.

EQUITÀ

Dalla reciprocità alla sostenibilità

Per tutti noi di ENGIM equità significa operare nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani; significa assicurare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi l'unicità e la diversità quali risorse fondamentali per lo sviluppo dell'umanità.

Equità significa per noi tutelare le pari opportunità e la parità di genere; significa andare oltre gli stereotipi per proporre visioni e letture multidisciplinari, per permettere quindi la pluralità di visioni.

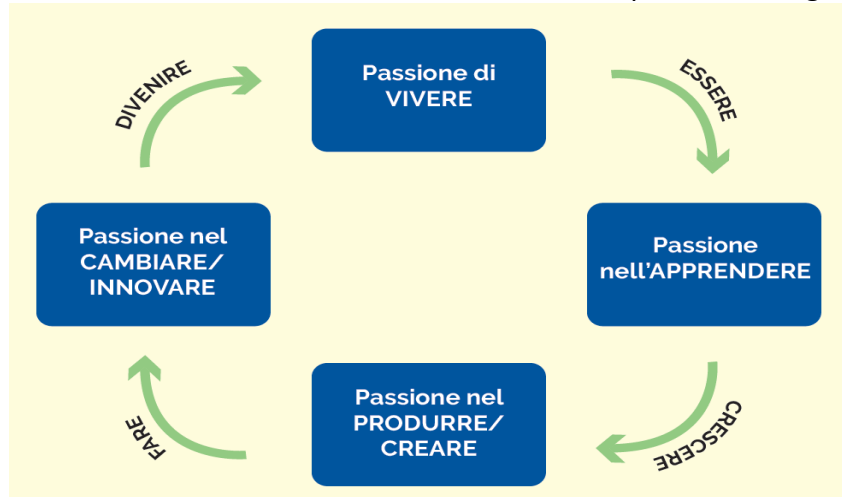
Equità significa stare dalla parte dei più fragili per fare in modo che la voce di ognuno sia ascoltata e che ci sia la possibilità di partecipazione ed appartenenza per tutti.

Equità significa dare valore alla reciprocità nelle relazioni; è l'equilibrio del fare un passo avanti (procus) ed un passo indietro (recus).

Equità è promuovere e favorire uno sviluppo inclusivo, attento e sostenibile per l'ambiente e per le persone, uno sviluppo che possa generare valore condiviso e duraturo a tutela delle generazioni future.

RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

Intendiamo le relazioni con i nostri stakeholder come un processo dinamico e circolare declinato attraverso quegli stessi elementi che riflettono il nostro stile e la passione che guida.



PASSIONE DI VIVERE

Il nostro servizio è guidato da un approccio positivo alla vita, portatore di speranza, che mette al centro gli individui e le organizzazioni che si rivolgono a noi per vivere come opportunità le grandi sfide dell'interculturalità, dello sviluppo integrale, della tutela della vita e della dignità umana, della digitalizzazione, di una economia equa, di un ambiente salvaguardato e curato.



OUTPUT

Essere in ascolto, accoglienti, non autoreferenziali

AZIONI

- Immaginiamo un mondo in cui ogni uomo e ogni donna abbiano la consapevolezza di appartenere ad una unica comunità e dove la cultura del dialogo, del confronto e della

corresponsabilità permetta con pari opportunità di accedere, attraverso un percorso di crescita umana integrale, ad un umanesimo trascendente conferendo ad ogni individuo, ogni popolo e ogni cultura la sua più grande pienezza

- Ci ispiriamo alla spiritualità di san Leonardo Murialdo e alla tradizione educativa della Congregazione di San Giuseppe, aderendo alla Famiglia del Murialdo, nel proporre ed attuare cammini che prima di tutto sono di solidarietà, sia nelle periferie dei grandi centri urbani che nei paesi poveri del mondo, con un particolare sensibilità carismatica per i giovani poveri e individuando tra essi gli ultimi tra gli ultimi.
- Cerchiamo sempre la sintonia con i “segni dei tempi”, attraverso un atteggiamento di “prossimità” e “in ascolto” per co-costruire una autentica relazione con tutti i mondi possibili delle persone e delle istituzioni che incontriamo.
- Crediamo che vivere pienamente significa essere e favorire negli altri la piena cittadinanza attiva.
- Coltiviamo un atteggiamento incoraggiante e positivo, valorizzando gli individui e le organizzazioni che collaborano con noi.
- Crediamo fortemente nell’intelligenza collettiva, mettendo al centro le relazioni, dove ognuno dà il suo contributo e alla fine il risultato non è del singolo ma di un NOI.
- Crediamo nella valorizzazione delle differenze e dell’inclusione nei contesti formativi e lavorativi e ci impegniamo a contrastare disuguaglianze, discriminazioni, razzismo, segregazione, bullismo, violenza e stereotipi di varia natura per una cultura del rispetto e della reciprocità.

PASSIONE NELL’APPRENDERE / IMPARARE/ FORMARE

L’opera del Murialdo è in costante trasformazione, in rete con il contesto socio economico culturale in continuo cambiamento, per rendere la formazione “attuale” e strumento efficace per i giovani poveri e per chiunque si trovi in situazione di “povertà”.



OUTPUT

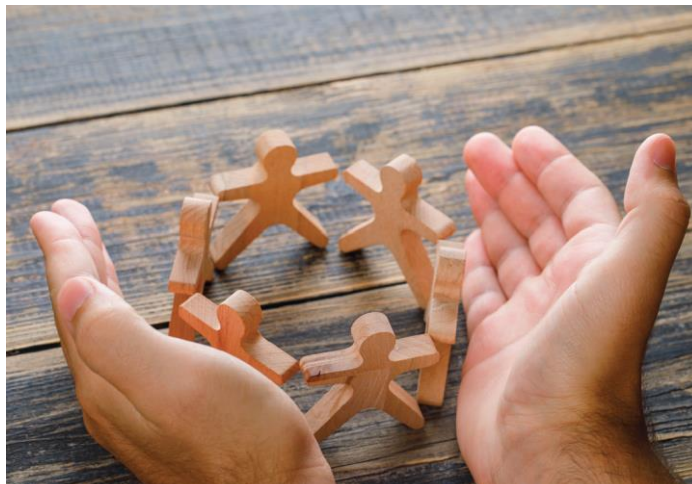
Saper essere, saper fare e saper diventare

AZIONI

- Promuoviamo e sosteniamo i talenti di ogni persona, stimolando una crescita umana oltre che professionale.
- Riconosciamo la centralità delle persone e promuoviamo la crescita economica e sociale e la piena realizzazione delle potenzialità di ciascuno.
- Sensibilizziamo le persone ad essere consapevoli che l'apprendimento non è esclusivamente una opportunità di avvicinamento tecnico professionale al mondo del lavoro, ma anche preziosa opportunità di crescita e realizzazione come cittadini del mondo.
- Dedichiamo la massima attenzione alla cura dei processi, alla condivisione delle buone pratiche, al confronto creativo, a spazi ideativi partecipati, alle dinamiche comunicative e alla corresponsabilità.
- Riconosciamo nel contesto lavorativo il luogo ideale di apprendimento trasformandoci, noi stessi, in "officine di costruzione delle competenze", attraverso modelli come l' "impresa formativa", sempre più in connessione con le altre imprese.
- Crediamo nell'importanza di realizzare una crescita e un allenamento sulle soft skills per essere pronti alle sfide lavorative mantenendo al centro la persona nella sua identità e dignità.
- Ci impegniamo a promuovere lo sviluppo di innovativi approcci e strumenti pedagogici/didattici garantendo pratiche di apprendimento inclusivo e partecipato.
- Promuoviamo l'apprendimento permanente non disgiunto da un orientamento specialistico costante che garantisca un continuum nelle fasi di transizione all'interno dell'intera filiera formativa e con il lavoro.
- Valorizziamo le esperienze di crescita e di apprendimento vissute in tutti i contesti, compresi quelli non formali ed informali.

PASSIONE NEL PRODURRE / CREARE

Siamo convinti che "il lavoro educa" trasformando l'esperienza professionale in opportunità di cittadinanza attiva e responsabile. Per questo siamo accanto alle imprese "come impresa", in modo da "vibrare" con esse e vivere il cambiamento in piena sintonia con il fermento organizzativo che da sempre caratterizza l'uomo nella sua opera di costruzione di una società più giusta e responsabile.



OUTPUT

Creare valore condiviso con/per gli stakeholder

AZIONI

- Applichiamo i principi della pedagogia “murialdina”: accoglienza, amorevolezza, pazienza educativa, fermezza, gradualità, coinvolgimento corresponsabile dei giovani, sospensione del giudizio.
- Ci impegniamo a costruire interventi di qualità, ispirati a principi di equità, trasparenza, onestà, imparzialità e uniformità poiché crediamo che un lavoro ben fatto non teme la “buona fatica” e sia un bene comune.
- Lavoriamo in una dinamica dove le nostre sedi, con le persone che vi operano, le imprese, le istituzioni, gli stakeholder e chiunque si rivolga a noi, fanno parte di una filiera integrata di servizi, soggetti e processi.
- Crediamo che l’elemento più innovativo di questo approccio sia la “presa in carico globale” della persona, mirando gli interventi in relazione alle caratteristiche individuali (istruzione, genere, etnia, reddito, natura della disoccupazione e sua durata nel tempo), al contesto sociale e culturale di appartenenza (componenti, altre fonti di reddito, presenza di disoccupati, soggetti con bisogni di cura, ecc.) e all’offerta locale dei servizi disponibili e accessibili.
- Ci impegniamo a condividere con le imprese la responsabilità sociale e formativa in modo che ogni lavoratore agisca e partecipi alla costruzione di un contesto operativo fondato sul benessere di/per tutti e su modelli sostenibili di produzione e consumo come condizione fondamentale di motivazione e partecipazione attiva.

PASSIONE NEL CAMBIAMENTO / INNOVAZIONE

Ci sentiamo parte di in un cambiamento totale: cambiamo noi per cambiare il mondo che a sua volta cambia e ci cambia. In questa incessante “danza” della vita, seguiamo un ritmo che ci permette di non lasciare indietro nessuno, operando al massimo delle nostre capacità per alimentare processi economici, socialmente ed ecologicamente sostenibili e inclusivi.



OUTPUT

Siamo il cambiamento che vogliamo vedere nel mondo

AZIONI

- Agiamo accettando la sfida di realizzare una educazione e una formazione che possano contribuire a gettare le fondamenta di una società più accogliente, efficace e competente, fatta di persone autonome e appassionate in grado di scegliere il bene e di rigenerarsi.
- Crediamo nell'importanza di essere connessi al mondo in cui viviamo con un atteggiamento curioso e attento, diventando soggetti attivi nel contesto delle istituzioni locali.
- Ci impegniamo a sviluppare e a consolidare con particolare attenzione relazioni e connessioni di sistema funzionali ad un dialogo costante con tutte le istituzioni e gli stakeholder interessati all'innovazione del settore della formazione e delle politiche del lavoro a livello locale, nazionale, internazionale.
- Crediamo nella possibilità di innalzare la qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese agendo come un soggetto di "governance pubblica a partecipazione multiattore", che promuove l'integrazione "degli e con" gli altri attori per creare "reti virtuose" i cui i risultati siano sempre frutto di una condivisione dinamica e auto generativa.

2

ADOZIONE DEL CODICE ETICO E I SUOI DESTINATARI

ENGIM Lombardia è parte dell'omonima Fondazione – Ente Nazionale Giuseppini del Murialdo - che opera in Italia e all'estero nell'ambito della formazione professionale e della cooperazione internazionale come emanazione della Congregazione di San Giuseppe - Giuseppini del Murialdo, fondata nel 1873 per iniziativa di san Leonardo Murialdo.

L'ENGIM Lombardia progetta e realizza attività di formazione e di orientamento professionale finanziate dalla Regione Lombardia, dal Ministero del Lavoro, dal Fondo Sociale Europeo.

Organizza inoltre, su richiesta di aziende, enti, associazioni locali e privati, corsi di aggiornamento, riqualificazione, formazione continua.

ENGIM Lombardia si è dotato di un Sistema Qualità Certificato ed è accreditato presso la Regione Lombardia per la Formazione e l'Orientamento.

ENGIM opera sul territorio nazionale ed internazionale ed ha avviato le sue attività in Lombardia nel 1998.

Ogni giorno dalle sedi di ENGIM Lombardia transitano circa 400 allievi nelle aule, con un'interfaccia di oltre 100 imprese e sedi stage della provincia bergamasca.

ENGIM è una realtà caratterizzata da una puntuale organizzazione, che vede al suo vertice amministrativo un Consiglio Direttivo.

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste.

Per Destinatari si intendono Organi sociali e loro componenti, Responsabili, Dipendenti e Collaboratori, Fornitori che a qualsiasi titolo si interfaccino con l'ente nonché i soggetti finanziatori, donatori e in genere tutti coloro che con i loro contributi sostengono l'attività di ENGIM.

A tal fine, ENGIM garantisce l'effettiva diffusione del Codice Etico, all'interno e all'esterno della Fondazione, assicurando che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

Il Codice si applica senza eccezione a tutto il personale dirigente e dipendente nonché collaboratori e fornitori della Fondazione.

ENGIM esige il rispetto del Codice Etico anche da parte di tutti i soggetti terzi che la rappresentano in qualsivoglia modo, anche di fatto, senza vincoli di dipendenza come consulenti e altri collaboratori autonomi.

Il management di ENGIM ed in genere tutti i dipendenti in ragione delle proprie competenze sono tenuti ad:

- informare i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal codice, mediante consegna di una copia dello stesso comprovata dalla sottoscrizione della lettera d'impegno o da clausola contrattuale;
- esigere da tali soggetti, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del Codice Etico;
- introdurre nei contratti con i terzi apposite previsioni che comportino l'assunzione da parte di quest'ultimi l'obbligo di rispettare Codice Etico vigente al momento dell'esecuzione del contratto.

2.1. Onestà – Integrità – Correttezza e Legalità

“Ogni epoca deve trovare le sue strade per contrastare il male” (San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

ENGIM presta la massima attenzione al totale rispetto di ogni legge, regolamento e normativa vigente e si impegna a garantire l'onestà, la correttezza e l'integrità di tutte le sue operazioni e della sua attività quotidiana.

Al fine di assicurare i migliori standard di affidabilità e qualità, ENGIM collabora esclusivamente con enti, partner, fornitori o interlocutori che condividono i medesimi principi di integrità, onestà e legalità.

2.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

“Lo stile che ci doveva distinguere: umiltà e carità. Non c'era niente da conquistare, da allargare, da espandere” (San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

Così come per la Fondazione nazionale e per tutte le altre emanazioni regionali, l'attività di ENGIM si caratterizza per costanti rapporti con la Pubblica Amministrazione.

È in tal senso intenzione precisa quella di creare all'interno della rete delle Fondazioni ENGIM una serie di principi comportamentali condivisi che si radicano su aspetti valoriali fondanti.

Per ENGIM è fondamentale gestire tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza e correttezza: come diceva San Leonardo, non c'è nulla da conquistare o espandere.

Si chiede solo ciò di cui si ha diritto.

Pubblica Amministrazione sono anche l'Agenzia delle Entrate, i Vigili del fuoco, l'ASL, l'ARPA, l'Ufficio del Lavoro, altri Enti Locali, etc.

La Pubblica Amministrazione è la casa di tutti: non essere corretti con la PA significa non essere corretti con il prossimo, significa voler escludere qualcuno da opportunità alle quali deve poter partecipare.

A tal fine, ENGIM prevede che ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione debba essere intrattenuto esclusivamente dai soggetti che la Fondazione ha all'uopo espressamente incaricato, i quali devono rispettare, nell'espletamento della propria attività, i principi di onestà e integrità, senza porre in essere alcun comportamento, quale l'offerta di denaro o di altra utilità, finalizzato ad influenzare illegittimamente le decisioni o l'imparzialità della Pubblica Amministrazione.

Non ne va soltanto della reputazione della Fondazione: in gioco c'è la sua essenza, la sua missione che riguarda *"la promozione dei valori civili e umanitari nelle persone e, in particolare, nei giovani"* operando principalmente nel settore dell'orientamento, dell'istruzione e della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo, della cooperazione allo sviluppo e internazionale.

Si tratta di una *mission* che fa riferimento inevitabilmente a principi di correttezza, integrità, onestà, e trasparenza, soprattutto nei rapporti con la casa di tutti i cittadini, la Pubblica Amministrazione.

Per questi motivi, ENGIM vieta il ricorso o la presentazione di istanze o richieste alla Pubblica Amministrazione contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, aventi il fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a respingere, e non effettuare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

In particolare, ENGIM vieta espressamente l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari.

Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.

Nell'ipotesi in cui si ricevano regali, questi devono essere comunicati al proprio superiore, devono essere condivisi internamente tra tutti i lavoratori e/o dati in beneficenza. Non possono comunque essere accettati regali che eccedono le normali prassi commerciali e che possono avere un valore superiore ai 150,00 euro.

E' inoltre vietato sfruttare o vantare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, per far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

ENGIM si astiene inoltre dall'assumere, alle proprie dipendenze o in qualità di consulenti, ex impiegati della Pubblica Amministrazione, o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente e attivamente ad una trattativa commerciale, o che abbiano contribuito ad avallare le richieste effettuate dalla Fondazione alla Pubblica Amministrazione, per un periodo di almeno due anni, decorrenti dalla conclusione dell'affare, o dall'inoltro della richiesta da parte de ENGIM.

2.3. Conflitto d'interessi

ENGIM esige il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti.

Per "conflitto di interessi" si intende ogni situazione dalla quale, nello svolgimento delle proprie mansioni, possa derivare al destinatario un vantaggio economico o di qualsiasi altra natura, diretto

o indiretto, tale da influenzare l'obiettività delle proprie decisioni o lo svolgimento della propria attività a favore della Fondazione.

Ciascun amministratore è obbligato a rendere noto agli altri amministratori, qualunque interesse, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della Fondazione e sulla quale è chiamato a decidere. Detta comunicazione dovrà essere precisa e puntuale ovvero dovrà specificare la natura, i termini, l'origine e la portata dell'interesse stesso; spetterà poi al Consiglio Direttivo valutarne la conflittualità rispetto agli interessi di ENGIM.

In caso di conflitto d'interesse di uno o più amministratori, questi sono tenuti ad astenersi dall'operazione su cui, in virtù dei propri poteri, sono chiamati a decidere, demandando ogni valutazione e decisione in merito al Consiglio Direttivo.

Ogni destinatario deve astenersi dal prendere decisioni o adottare comportamenti che possano essere in conflitto, anche solo potenziale, con gli interessi dell'ente. In particolare, il destinatario non deve prendere decisioni inerenti all'attività lavorativa che vedano coinvolte persone a lui legate da rapporti economici, di parentela o amicizia.

Qualunque conflitto o apparenza di conflitto deve essere prontamente segnalato/a al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.

2.4. Tutela della persona e della dignità umana e ripudio di ogni discriminazione anche con riferimento alla selezione del personale

“Davvero per i ragazzi, imparare bene un mestiere per vivere poi del proprio lavoro, senza dipendere dagli altri, è come essere padroni di una cascina, di un piccolo podere al riparo dai capricci del tempo.” (San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

Le persone, in particolare i giovani sono il cuore di ENGIM, il suo motore.

La loro formazione è la missione principale della Fondazione.

Nelle parole di San Leonardo si manifestano i principi etici della missione della Fondazione.

La necessità di togliere i giovani dalla possibilità dello sfruttamento è l'ispirazione originaria di San Leonardo.

Per questo ENGIM pone la massima attenzione alla tutela della persona, rispettando i suoi diritti fondamentali e impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento discriminatorio, per ragioni di carattere razziale, etnico, politico, religioso, sindacale, di lingua o di sesso, nel rispetto di quanto previsto dalla Costituzione Italiana.

ENGIM rifiuta e condanna qualsiasi comportamento che possa offendere la dignità umana, che possa anche solo mettere in difficoltà la persona con atteggiamenti violenti.

ENGIM promuove una cultura del lavoro incompatibile con qualsiasi condotta che possa integrare o anche solo favorire lo sfruttamento del lavoro di personale irregolare e soprattutto minorile.

Per questo motivo, ENGIM ricerca e collabora esclusivamente con partner e terzi, che condividano i medesimi principi e che si impegnino al pieno rispetto della persona, della dignità umana e delle garanzie primarie di ogni lavoratore di ogni ragazzo, con particolare riferimento al rispetto della normativa in materia di sicurezza, in materia giuslavoristica e di immigrazione nell'ipotesi di impiego di personale straniero.

Per ENGIM l'altro è sempre il prossimo, un prossimo che merita ogni forma di rispetto e tutela.

ENGIM è al contempo il prossimo di tutti i ragazzi che si rivolgono alla Fondazione.

ENGIM presta particolare attenzione ad evitare qualsiasi atto che offenda la dignità della persona umana, facendo proprie le prescrizioni dettate dal codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di molestie, abusi e sfruttamento sessuali (codice PSEAH) e per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, che costituiscono parte integrante del presente codice.

ENGIM salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio, con riferimento alla parità di genere e non solo, che possa turbare la sensibilità delle persone.

Con particolare riferimento alla selezione del personale, ENGIM tutela le pari opportunità nel delicato iter di inserimento di nuove risorse, sia interno che esterno alla stessa, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

I Destinatari, nell'ambito della selezione del personale, devono in particolare:

- a. garantire che siano rispettati criteri di merito e capacità, in relazione alle reali esigenze dell'Ente ed evitando favoritismi ed agevolazioni;
- b. effettuare attività di selezione atte a garantire che la scelta dei candidati sia effettuata sulla base delle valutazioni di idoneità tecnica e attitudinale;
- c. garantire l'esistenza della documentazione attestante il corretto svolgimento delle procedure di selezione e assunzione;
- d. assicurare che la definizione delle condizioni economiche sia coerente con la posizione ricoperta dal candidato e le responsabilità/compiti a lui assegnati.
- e. È altresì fatto divieto di promettere o concedere promesse di assunzione/avanzamento di carriera ad un collaboratore "vicino" o "gradito" a funzionari pubblici quando questo non sia conforme alle reali esigenze dell'Ente e non rispetti il principio della meritocrazia. L'Ente è tenuto ad assicurare, nella gestione dei rapporti di lavoro, il rispetto della dignità personale, delle pari opportunità e un ambiente di lavoro adeguato; deve provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione alcuna.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate. L'ENGIM promuove il coinvolgimento dei dipendenti e dei collaboratori esterni rendendoli partecipi degli obiettivi dell'Ente e del loro raggiungimento. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere alle figure subordinate favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

2.5. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

"...e ho capito che la battaglia per il bene dei ragazzi e di tutti i lavoratori bisogna affrontarla più in alto, dove si decide, dove si fanno le leggi, dove si diffonde la cultura." (San Leonardo Murialdo in "vivavoce")

Nelle profetiche parole di San Leonardo Murialdo si rivelano problemi che ancora oggi sono presenti nel mondo industriale. Qui si deve evidenziare quello legato alla sicurezza dei lavoratori,

perché ancora oggi ne muoiono a centinaia per infortuni sul proprio posto di lavoro o per malattie professionali.

La risposta deve essere quella individuata da San Leonardo: diffondere cultura, cultura anche della sicurezza del lavoro.

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro sono pertanto una parte essenziale del rispetto dovuto ad ogni persona, soprattutto se minorenne.

Alla salute di ogni collaboratore, ENGIM dedica la giusta priorità in termini di attenzione, di risorse economiche e di impegno umano.

ENGIM garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che tutti gli incarichi attribuiti a consulenti esterni o ai singoli responsabili, siano conferiti in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze maturate in materia, in base ad idoneità tecnico professionale.

ENGIM si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

ENGIM ricerca e collabora esclusivamente con soggetti che diano idonee garanzie sul pieno rispetto della normativa in materia di sicurezza.

Il fine a cui tende ENGIM fa riferimento ad uno sviluppo integrale della persona umana: la sicurezza e la salute di ogni lavoratore sono obiettivi irrinunciabili e prioritari.

Tutelando il lavoratore e la lavoratrice, si tutela anche la loro famiglia.

Peculiarità della Fondazione è, tra le altre, l'esecuzione del rapporto di lavoro in Paesi extracomunitari: anche in queste ipotesi ENGIM è consapevole di non potersi sottrarre all'obbligo di tutelare la salute e la sicurezza dei propri lavoratori.

2.6. Gestione dei flussi finanziari, delle operazioni contabili e degli adempimenti fiscali/tributari

“Là occorre urgentemente farsi sentire, con forza, con costanza, con competenza, tutelando il capitale umano, contro la violenza subdola o palese delle leggi del profitto” (San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

ENGIM ha a che fare quotidianamente con la gestione di denaro, non per profitto o lucro, ma per mandare avanti la propria attività.

È comunque consapevole che il denaro deve essere usato con correttezza per non determinare profitto illecito, illegittimo.

La Fondazione deve assicurare la liceità, la correttezza e la veridicità di ogni operazione contabile, attraverso condotte documentate e verificabili, nel rispetto dei principi di trasparenza, segregazione di ruoli, tracciabilità, e delle normative specifiche al fine di contrastare i fenomeni di ricettazione, riciclaggio, nonché di auto riciclaggio, che, anche solo potenzialmente, possono caratterizzare il mercato e la filiera di collaborazioni della Fondazione.

Garantire la gestione dei flussi finanziari nel rispetto della legge significa ostacolare la criminalità organizzata che si radica sulla illegittima circolazione del denaro in contante.

In materia di scritture contabili, ENGIM ripone particolare attenzione alla predisposizione del bilancio, delle rendicontazioni e degli altri documenti contabili, nel rispetto dei principi di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta.

La Fondazione assicura il puntuale rispetto di tutte le norme fiscali, nei limiti ad essa applicabili.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono garantire la veridicità dei dati forniti e la loro completezza, fornendo le opportune evidenze per consentire la verifica dei suddetti dati e delle relative operazioni.

Ogni partner deve accettare e condividere i principi del presente codice etico, e deve informare degli stessi ogni operazione contabile e di rendicontazione.

2.7. *Repressione di attività terroristiche e di eversione dell'ordine democratico*

ENGIM vieta ai destinatari di promuovere, costituire, organizzare, dirigere o partecipare ad associazioni sovversive, con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. La Fondazione vieta altresì, ai destinatari, di agevolare taluno dei partecipanti alle suddette associazioni utilizzando beni di proprietà della società.

2.8. *Comunicazione, utilizzo del sistema informatico e rispetto del diritto d'autore*

"...penso che oggi sia fondamentale l'impegno di chi crede perché questa è la fucina dell'opinione pubblica che può essere illuminata o manipolata." (San Leonardo Murialdo in "vivavoce")

La comunicazione per ENGIM è particolarmente importante.

Oggi la maggior parte della comunicazione circola attraverso gli strumenti informatici e dal corretto utilizzo degli stessi, anche tramite piattaforme cd. *social network*, passa il rispetto dei principi di verità rispetto all'attività che la Fondazione pone in essere.

Una corretta comunicazione, anche via social, può contribuire infatti a diffondere i principi recepiti in questo Codice etico.

Il personale si astiene dal rendere pubblico con qualsiasi mezzo, compresi il web o i social network, i blog o i forum, commenti, informazioni e/o foto/video/audio che possano ledere l'immagine della Fondazione, l'onorabilità dei colleghi, nonché la riservatezza o la dignità delle persone.

Tutte le tecnologie ed i sistemi informatici presenti in Fondazione devono essere utilizzati nello svolgimento della propria attività lavorativa, rispettando la dignità della persona e dell'ente.

In particolare, ENGIM condanna qualsiasi utilizzo degli strumenti informatici che possa arrecare pregiudizio alla dignità umana e vieta l'accesso a qualsiasi sito il cui contenuto possa ledere la dignità della persona o violare norme di legge.

Sul punto, è fatto divieto assoluto di detenere presso i locali della Fondazione, le pertinenze di essa, compresi gli apparati informatici, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia si all'ente riconducibile, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Sempre sul punto, con particolare riferimento all'uso delle piattaforme regionali, i dipendenti di Engim Lombardia hanno un accesso certificato per accedere a database telematici, ove sono presenti, dati relativi a situazioni lavorative degli utenti che si rivolgono ai servizi della Fondazione. Le stesse informazioni non possono essere utilizzate e trasmesse verso l'esterno e/o verso terzi laddove la trasmissione possa ledere la dignità della persona ed altresì costituire un illecito rispetto al GDPR Reg. Ue. 679/2016, a cui la Fondazione si è adeguata.

L'uso delle piattaforme è limitato all'accompagnamento degli utenti dei servizi al lavoro ed Engim Lombardia non autorizza alcun diverso utilizzo delle informazioni ivi contenuto.

ENGIM garantisce inoltre il pieno rispetto della normativa posta a tutela del diritto d'autore, vietando fin da ora il download, la duplicazione o l'utilizzo di software illecitamente scaricati o comunque non dotati di regolare licenza.

2.9. Tutela dell'ambiente

“Passando in quelle viuzze anguste e maleodoranti ti senti quasi spogliare della tua umanità e ti chiedi come ciò sia tollerabile e come si potrebbe portare un segno di riscatto e di speranza.”

(San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

ENGIM Lombardia rispetta le persone e l'ambiente che le accoglie.

Per questo motivo, promuove una cultura rispettosa dell'ambiente.

La Fondazione non è tenuta a particolari adempimenti di legge in materia ambientale, ma è comunque impegnata nella tutela dell'ambiente, nella corretta gestione dei rifiuti.

È inoltre attenta al rispetto di quei profili ambientali attinenti alla propria attività ed è impegnata ad assicurare una corretta gestione di tutti quei processi inerenti alla tutela ambientale.

Per ENGIM Lombardia si tratta di ribadire il principio del rispetto dell'ambiente per una questione culturale.

L'ambiente è il nostro mondo, le strade che percorriamo ogni giorno sono la nostra casa.

Il rispetto per ciò che ci accoglie è una parte del rispetto generale che dobbiamo garantire alle persone.

2.10. Relazioni con i terzi, con i partner, rapporti con i Fornitori, con l'Autorità di vigilanza e gli Organi della giustizia.

“E soprattutto essere uniti se si vuole essere forti e far fronte a chi vuole togliere l'anima all'uomo per darla alla macchina.” (San Leonardo Murialdo in “vivavoce”)

La mission di ENGIM Lombardia comporta accordi di partenariato e pertanto il rapporto con i partner è fondamentale e quotidiano.

La Fondazione vuole che ogni rapporto si basi sui principi di questo Codice Etico.

I principi di tutela delle persone, di rispetto della Pubblica Amministrazione, di applicazione della legge, di corretto funzionamento delle attività finanziarie e contabili, di tutela della salute e dell'ambiente, devono caratterizzare tutti i rapporti con i partner e con qualsiasi fornitore.

In tal senso, tutti questi principi devono essere esplicitamente condivisi.

Questo è un modo per declinare quell' "essere uniti" di cui parla San Leonardo.

La vita aziendale è fatta anche di rapporti con fornitori, consulenti, collaboratori a partita IVA.

Nell'acquisto di beni e servizi, ENGIM si impegna a contrastare qualsiasi fenomeno di ricettazione, riciclaggio, selezionando i propri fornitori esclusivamente in base a criteri di affidabilità e qualità, avendo attenzione ai migliori standard qualitativi dei beni e dei servizi richiesti.

Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, tali da favorire un fornitore piuttosto ad un altro e minare, in tal modo, la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono in ENGIM per quanto riguarda la trasparenza ed il rigore nell'applicazione della legge.

ENGIM ricerca e collabora esclusivamente con fornitori che diano adeguate garanzie in merito al rispetto di tutti i principi enunciati nel presente Codice Etico e delle leggi vigenti.

ENGIM impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi di giustizia alla massima collaborazione e nella completa trasparenza anche con riferimento al reato di contrabbando.

2.11. Comunicazione, formazione ed efficacia esterna

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari, perché si tratta di uno strumento che deve "unire", nel rispetto di principi condivisi

A tal fine ENGIM si impegna a diffondere il presente Codice nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni, mediante apposite attività di condivisione, informazione e comunicazione, quali la distribuzione del Codice Etico a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i dipendenti, l'affissione del Codice in luogo accessibile e la messa a disposizione dei terzi destinatari e di ogni altro interlocutore oltre alla pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale di ENGIM.

Per una corretta e concreta diffusione dei principi enunciati nel presente Codice Etico la Fondazione prevede, inoltre, appositi eventi formativi per il personale interno.

Accettare i principi del Codice Etico diventa la condizione per poter lavorare con ENGIM, per poterne diventare un interlocutore.

2.12. Obblighi per tutti i dipendenti e disposizioni per gli organi dirigenziali

Violare i principi enunciati nel presente Codice Etico significa tradire i principi su cui si fonda la Fondazione e per tale motivo tutti i dipendenti sono obbligati a conoscere il contenuto del presente Codice Etico, le norme di legge da questo richiamate, nonché le norme che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante del contratto di lavoro subordinato, in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e, come tale, ogni sua violazione sarà perseguita e sanzionata dalla Fondazione nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili e dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Tutti i predetti soggetti hanno, quindi, l'obbligo di astenersi da comportamenti che violano i principi e le norme richiamate dal Codice Etico e qualora vengano a conoscenza di presunte condotte illecite da parte altrui, hanno altresì l'obbligo di comunicarlo al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza.

Gli Organi dirigenziali debbono ispirarsi ai principi espressi nel Codice nel fissare gli obiettivi perseguiti dall'Ente, e debbono dare concretezza ai valori e ai principi ivi contenuti, facendosi carico delle responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno; il ruolo degli Organi dirigenziali nell'attuazione del presente Codice è centrale in quanto, attraverso la concreta osservanza nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, forniscono l'esempio agli altri destinatari del Codice.

I dirigenti e i responsabili di funzione debbono attuare concretamente il rispetto dei valori e delle norme espresse nel Codice e si fanno carico delle responsabilità all'interno dell'Ente e verso l'esterno di tali valori e norme, essendo un punto di riferimento ed un esempio per i propri dipendenti e indirizzandoli all'osservanza del Codice e al rispetto delle norme, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

2.13. Obblighi per i collaboratori

I collaboratori, i consulenti ed i lavoratori autonomi, i terzi che per qualsiasi motivo prestano la propria attività in favore di ENGIM, anche presso le sedi presenti all'Estero della Fondazione, devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell' Fondazione dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

2.14. Obblighi per i partners e i soggetti terzi

Tutti coloro che, agendo in nome o per conto di ENGIM, entrano in contatto con soggetti terzi, devono informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal presente Codice Etico, richiedendo l'adesione ed il rispetto.

A tal fine, nei contratti con i terzi, ENGIM prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico adottato.

In caso di rifiuto da parte dei terzi destinatari, ogni soggetto è tenuto a comunicarlo ai propri responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

2.15. Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del D. Lgs. 231/01 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza a cui è affidato il controllo dell'effettiva applicazione e del rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico e del Modello Organizzativo e Gestionale adottato dalla Fondazione.

2.16. Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, la Fondazione ha affidato all'OdV la gestione del canale di segnalazione interna.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo, incluse violazioni del codice etico, ed ingenerare responsabilità della Fondazione ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura adottata, che qui si intende integralmente richiamata e cui è data debita pubblicità.

Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.

Le segnalazioni interne devono essere effettuate attraverso uno dei seguenti canali alternativi e possono essere rese anche in forma anonima:

- **in forma scritta con modalità informatiche** tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link <https://gruppoengim.whistlelink.com>, disponibile anche sul sito della Fondazione.
- **in forma orale** tramite accesso alla piattaforma reperibile al seguente link <https://gruppoengim.whistlelink.com>, disponibile anche sul sito della Fondazione, selezionando apposita voce "Voglio inviare una segnalazione in formato audio", con registrazione di un messaggio audio.
- **mediante incontro diretto** con il Gestore a richiesta del segnalante, che può essere richiesto accedendo alla piattaforma reperibile al seguente link <https://gruppoengim.whistlelink.com>, disponibile anche sul sito della Fondazione, e selezionando apposita casella "Incontro diretto con il Gestore della segnalazione"; della segnalazione presentata in forma orale è redatto processo verbale, sottoscritto dal segnalante.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.

In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di chi ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.

I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, pone in essere atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti, soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

2.17. Sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, ENGIM Lombardia adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dall'apposito sistema disciplinare contenuto nel Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. 231/01 e predisposto nel rispetto della legge, del CCNL applicabile e dello Statuto dei Lavoratori.

DISPOSIZIONI FINALI

3.1. Conflitto con il Codice Etico

Nell'ipotesi di conflitto tra una disposizione del presente Codice Etico e altre disposizioni previste nei regolamenti o nelle procedure interne, prevale quanto previsto dal presente Codice Etico.

3.2. Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice Etico dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione.

3.3. Norma di coordinamento

Le disposizioni del presente codice integrano quelle previste dal Codice Etico e di Comportamento adottato dall’AICS (disponibile al link: <https://www.aics.gov.it/home-ita/trasparenza/codice-etico/>), Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo.

Il presente Codice, si intende coerente con le disposizioni ivi contenute, che qui si intendono integralmente richiamate ed a cui si rimanda per completezza.

3.4. Conclusioni

ENGIM richiede che l’azione e l’opera di ogni collaboratore e ogni partner siano improntati al massimo rispetto della persona umana e per il bene comune.

Solo così diventa reale e credibile la sua missione, ovvero sia *“la promozione umana, civile e cristiana dei lavoratori mediante proposte formative di sviluppo integrale della persona attuate mediante la loro formazione professionale”*.

Solo così si può fare il bene e lo si può fare bene.

Dichiarazione di presa visione e accettazione

Io sottoscritto, dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del presente Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

Firmato:

Nome e Cognome

Data