



Istituto Serblin per l'Infanzia e l'Adolescenza (Ente Morale) CODICE ETICO

Il presente codice etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18/12/2016

E' previsto, salvo modifiche organizzative, un riesame biennale dello stesso con emissione di una revisione (anche senza modifiche).

Sommario

0. CHI SIAMO – Istituto Serblin per l’Infanzia e l’Adolescenza- Ente Morale	3
1. PREMESSA.....	4
2. PRINCIPI.....	5
3. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO.....	5
3.1 Diffusione e comunicazione	5
3.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico	6
3.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni.....	6
4. SISTEMA SANZIONATORIO	6
5. Procedure operative e protocolli decisionali.....	7



0. CHI SIAMO – Istituto Serblin per l’Infanzia e l’Adolescenza - Ente Morale

Siamo un’Associazione Riconosciuta (Ente Morale) accreditata dalla Regione del Veneto come Ente di Formazione ed un Istituto di Formazione Professionale, che da tempo sviluppa iniziative di supporto auto-educativo rivolte ai bambini, adolescenti, età di mezzo, età matura, terza età, sportivi, insegnanti e professionisti, utili ad imparare ad aiutarsi da soli ad “essere adeguati” nelle varie situazioni della vita quotidiana e professionale.

Le radici

L’Istituto Serblin per l’Infanzia e l’Adolescenza nasce, come libera Associazione, a Vicenza il 9.10.1979 con lo scopo di *“sostenere, coordinare, promuovere, creare, dirigere le iniziative in campo sociale con particolare riferimento alle iniziative nei confronti dell’infanzia, anche handicappata, e a quelle dirette alla creazione di correlazione adeguate nell’ambito dei nuclei familiari, tra i componenti gli stessi, e tra i nuclei familiari e le istituzioni scolastiche”*.

Il 15.7.1982 l’Associazione è stata, con Decreto di Riconoscimento n. 1068, riconosciuta dalla Regione Veneto e conseguentemente eretta ad Ente Morale.

Attraverso Programmi di Dinamica Educativa Innovativa per i bambini dai 4 ai 10 anni e per i pre-adolescenti e gli adolescenti dagli 11 ai 18 anni, si vuole permettere al bambino e all’adolescente di “crescere consapevole delle proprie capacità, fiducioso nelle proprie possibilità e con un costante Atteggiamento Mentale Positivo” in aderenza ai contenuti del Seminar di Dinamica Mentale Base secondo il Metodo del dott. Marcello Bonazzola.

L’Associazione è stata accreditata come Organismo di Formazione della Regione del Veneto con Decreto n. 57 del 6.2.2009.

L’Associazione è stata iscritta dalla Regione del Veneto all’elenco degli Enti Accreditati per i Servizi al lavoro con Decreto n. 1583 del 7.7.2009.

La formazione professionale degli operatori viene attualmente sviluppata attraverso un corso triennale di Counseling Dinamico Relazionale - Esperto in Cibernetica Sociale tenuto presso la sede di Vicenza, riconosciuto da Asso Counseling.

L’Associazione è socio istituzionale dell’Accademia Europea C.R.S.-I.D.E.A. (Ente Riconosciuto).

La storia

L’Associazione venne fondata nel 1979 grazie al contributo determinante di Giovanni Serblin che volle donare all’Ente il finanziamento necessario per la costituzione dell’Associazione ed il suo sostentamento economico per i primi anni di attività.

L’attività didattica iniziata nel 1979 con i bambini dai 4 ai 10 anni, si è via via sviluppata fino a comprendere gli adolescenti, i genitori, gli insegnanti e gli adulti in genere interessati alle iniziative didattiche riferite agli scopi statutari dell’associazione.

Oltre che nelle iniziative private, l’Associazione ha svolto attività diretta anche con Scuole di ogni ordine e grado, Ospedali, Università, Enti di Ricerca (Città della Speranza), Associazioni Sportive e altre varie strutture che hanno condiviso le finalità di Promozione Umana dell’Ente.

Attualmente l’Associazione collabora con Città della Speranza per la formazione dei loro volontari, con varie Scuole di ogni ordine e grado con il progetto “La mia mente funziona”, riferito al metodo di studio e alla riduzione della dispersione scolastica e al superamento di disturbi dell’attenzione e a sindromi di iperattività, con tre Ospedali per il supporto all’ospedalizzazione dei bambini e ai relativi genitori in relazione alle cure mediche che vengono effettuate, compresi interventi chirurgici.

A fianco delle attività didattiche vi è una copiosa linea editoriale sviluppata negli anni, con riferimento ai temi didattici proposti nelle attività svolte.

1. PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente Morale: Istituto Serblin per l'Infanzia e l'Adolescenza (in seguito anche ISI, Società, Ente) ha adottato il presente Codice Etico-Deontologico, che riflette l'impegno del Consiglio stesso a:

- mantenere l'attenzione sulle modalità di gestione delle aree a rischio deontologico;
- fornire delle linee guida al personale per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno dell'Ente.

Il presente documento, che costituisce parte integrante del Modello organizzativo ex D.lgs 231/01, definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della immagine dell'Ente Morale: Istituto Serblin per l'Infanzia e l'Adolescenza.

Questo codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività assunti dal personale¹ di ISI ed è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore.

Ogni persona che lavora in ISI o che collabora con esso, è tenuta ad agire attenendosi alle prescrizioni del presente codice etico. Particolare attenzione è richiesta all'amministratore, ai responsabili di area, nonché all'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del codice e di curarne l'aggiornamento.

Il codice viene messo a disposizione di allievi, utenti, clienti, fornitori e di altri soggetti terzi che interagiscono con ISI tramite sito Web. Il codice viene invece reso noto a tutto il personale tramite consegna dello stesso.

¹ Con il termine personale si intende l'insieme delle persone che lavorano per ISI: dipendenti, amministratori e collaboratori a titolo diverso (ad esempio collaboratori continuativi od occasionali, professionisti, volontari e simili).

2. PRINCIPI

Fiducia: ISI non può avere successo senza la fiducia reciproca di tutti i soggetti che, quotidianamente conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti. La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice: ciascun soggetto si impegna, dunque, alla sua stretta osservanza. Il mancato rispetto delle norme di cui al presente Codice non è compatibile con l'attività svolta per lo stesso, a qualunque livello. Naturale corollario a quanto sopra è il reciproco rispetto, nell'ambito dei ruoli assegnati, che conduca ad una cooperazione tra i soggetti, caratterizzata da una complessiva urbanità dei modi e di un linguaggio che sia conforme all'atteggiamento di buona educazione che, nell'ambito della struttura e verso l'esterno, deve regnare.

Risorse Umane: La valorizzazione delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia, l'incentivo basato sulla loro partecipazione alle decisioni dell'Ente, costituiscono principi fondamentali per i soci di ISI che predispongono programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e ad accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

Onestà: ISI assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non perseguano l'utile personale o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme qui esposte. In particolare deve evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori. ISI deve assicurarsi che i suoi rappresentanti e collaboratori non operino in situazioni in cui siano titolari, per conto proprio o di terzi, di interessi in conflitto con quelli delle proprie controparti contrattuali.

Trasparenza: ISI assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori lascino trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza l'immagine dell'Ente in tutti i suoi rapporti e ne facilitino la comprensione. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente possibile riguardo alle linee guida dell'attività sociale.

Riservatezza: ISI assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori tutelino la riservatezza dei dati personali contenuti tanto nelle banche dati che negli archivi personali e si adopera affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy. Il trattamento al quale saranno sottoposti i dati raccolti, sarà diretto esclusivamente all'espletamento da parte di ISI delle finalità attinenti all'esercizio specifico dell'attività svolta.

Imparzialità: ISI assicura che i suoi rappresentanti e collaboratori operino tenendo conto delle concrete circostanze; non tenendo comportamenti discriminatori ed opportunistici. ISI si obbliga a non fare discriminazioni di razza, religione, sesso, opinioni politiche ed handicap fisici.

Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro: ISI deve assicurarsi che i suoi rappresentanti e collaboratori adottino tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica e si adopera affinché venga garantita l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro. Particolare attenzione in merito verrà destinata agli ambienti di lavoro.

3. MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

3.1 Diffusione e comunicazione

ISI si impegna a diffondere il codice etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, il sito Internet, le riunioni di informazione e la formazione del personale.

Tutte le persone devono avere la possibilità di consultare il codice etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del codice da parte dei dipendenti, potrà essere predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è prevista l'illustrazione dei contenuti del codice etico, di cui è richiesta l'osservanza.

Nei confronti di soggetti terzi si curerà la corretta informazione, anche tramite indicazioni personalizzate.

3.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade su:

- Presidente dell'Associazione.
- Consiglio di Amministrazione
- Organismo di Vigilanza, come più avanti individuato.

Competono comunque all'Organismo di Vigilanza (OdV) i seguenti compiti:

- comunicare ai responsabili, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del codice etico
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico
- contribuire alla revisione periodica del codice etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

3.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice, di una determinata legge o delle procedure dell'associazione, ha il dovere di informare immediatamente il Consiglio di Amministrazione e/o l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: ISI porrà in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione,.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del codice etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che provvederà alle opportune segnalazioni.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra l'Ente ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, soci, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da ISI in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con ISI. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, ISI provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di re-

tribUZIONE, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;

- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e para-subordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto associativo, nei casi più gravi, per i soci;

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, ISI si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

5. Procedure operative e protocolli decisionali

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del codice etico, la Società ha previsto l'adozione di procedure specifiche ("Processi"), da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.

Tutte le azioni e le operazioni dell'Ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

The logo for ISI, consisting of the letters 'I', 'S', and 'I' in a stylized, bold, sans-serif font, arranged horizontally. The letters are white with a slight shadow effect, set against a light blue background.