

CODICE DI CONDOTTA DELLA FONDAZIONE CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI

Codice approvato con delibera dell'8 novembre 2017 e modificato con delibera del 24 gennaio 2018

Premessa

La Fondazione Consiglio Nazionale degli Ingegneri (di seguito "Fondazione") conduce le proprie attività nel rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice di condotta (anche detto "Codice"). Tutte le attività sono svolte perseguendo i principi di onestà, correttezza ed integrità, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri dipendenti e collaboratori esterni, di amministrazioni ed istituti pubblici nonché degli Ingegneri iscritti all'Albo professionale, e degli Ordini territoriali. Pertanto, tutti coloro che lavorano per la Fondazione si impegnano ad osservare e fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il presente Codice rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione e costituisce elemento essenziale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Pertanto, i suoi contenuti potranno essere integrati e modificati a seguito dell'approvazione del citato Piano, con il quale manterrà il costante ed idoneo collegamento.

Il presente Codice è approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione nella seduta dell'8 novembre 2017 e modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione nella seduta del 24 gennaio 2018. In conformità a quanto previsto dall'art. 11 delle Disposizioni sulla legge in generale, il Codice si applica alle situazioni insorte nel tempo successivo alla sua introduzione.

Art. 1 – Principi generali

1. Il presente Codice definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti ed i collaboratori esterni sono tenuti ad osservare nell'ambito del loro operare per la Fondazione.
2. Il rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del presente Codice è un requisito primario per tutte le attività istituzionali della Fondazione, per tutti i dipendenti e i collaboratori e per chiunque intrattenga rapporti con la stessa. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Fondazione o personale può giustificare una condotta non conforme al pieno e totale rispetto della normativa vigente. La Fondazione si impegna a non iniziare o proseguire alcuna attività o rapporto con soggetti che non assumano l'espresso impegno a tale rispetto.
3. Tutti i dipendenti e collaboratori orientano il proprio comportamento e la propria attività al rispetto del principio dell'onestà e della correttezza reciproca, in uno spirito di collaborazione e lealtà. Il personale non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della Fondazione.
4. La Fondazione pone in essere atti trasparenti e chiari nei confronti dei terzi, agevolando l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla legge. I dipendenti e i collaboratori forniscono ai propri interlocutori informazioni rispondenti a verità e di facile comprensione. Nei rapporti con soggetti terzi preposti ad attività di controllo,

tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a un atteggiamento trasparente e collaborativo e si astengono da qualsivoglia atteggiamento ostruttivo.

5. In conformità alla normativa vigente in materia di Privacy, la Fondazione si impegna a garantire la riservatezza nel trattamento dei dati, con speciale riguardo a quelli sensibili. L'adozione di specifiche procedure da applicare a tutti gli ambiti della propria attività risponde all'esigenza di prevenire l'utilizzo delle informazioni al di fuori dell'attività istituzionale e di porre particolare attenzione all'aspetto della gestione informatica dei dati. Nei limiti dettati dallo svolgimento delle proprie mansioni, dipendenti e collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per finalità diverse da quelle per le quali le informazioni sono state rese.

6. La Fondazione non tollera alcuna discriminazione di genere, nazionalità, cultura, religione, etnia e ceto sociale, e si impegna a evitare ogni discriminazione nel pieno rispetto dell'art. 3 della Costituzione.

7. La Fondazione afferma la fondamentale importanza delle risorse umane, intese come l'insieme delle conoscenze, capacità, competenze e attitudini di dipendenti e collaboratori. La Fondazione instaura con i propri dipendenti, collaboratori e partner per i progetti, rapporti caratterizzati dalla fiducia reciproca e dal pieno e proficuo adempimento dei rispettivi obblighi contrattuali. Compatibilmente con i criteri di efficienza generale del lavoro, la Fondazione condivide forme di flessibilità organizzativa che agevolino la gestione dello stato di disabilità, di maternità e, in generale, la cura dei figli, nel rispetto delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicabile.

Art. 2 - Ambito soggettivo di applicazione

1. Sono da considerarsi componenti della Fondazione e quindi destinatari del Codice, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il Consiglio di amministrazione;
- il Collegio dei Revisori dei Conti;
- il Direttore Generale;
- i dipendenti, sia a tempo indeterminato che determinato;
- i collaboratori e/o consulenti esterni con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo.

2. Per i collaboratori e consulenti esterni, nei contratti di acquisizione delle collaborazioni e delle consulenze è prevista e richiamata l'osservanza degli obblighi previsti dal presente Codice, prevedendo clausole di risoluzione e decadenza nei casi più gravi di inosservanza, mentre nei casi meno gravi, clausole comportanti penalità economiche. Il Direttore Generale, sentito l'interessato, provvede ad azionare ed applicare tali clausole qualora riscontri una violazione. Del pari, gli stessi compiti di vigilanza ed irrogazione di sanzioni appartengono al Presidente ed al Consigliere Segretario per quanto attiene l'operato del Direttore Generale.

Art. 3 - Sicurezza e salute

1. Ogni dipendente e collaboratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla Fondazione.

2. La Fondazione si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, allo scopo di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, di tutti i collaboratori interni ed esterni e dei terzi. La sicurezza e la salubrità dell'ambiente lavorativo vengono garantite attraverso il

monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale. Del pari, gli stessi compiti di vigilanza ed irrogazione di sanzioni appartengono al Presidente ed al Consigliere Segretario per quanto attiene l'operato del Direttore Generale.

Art. 4 - Tutela del patrimonio

1. Coloro i quali collaborano a qualsiasi titolo con la Fondazione sono chiamati a rispettare e tutelare il patrimonio della Fondazione, utilizzando e custodendo con la massima diligenza i beni a loro affidati nell'ambito dello svolgimento delle attività promosse. Eventuali danni recati al patrimonio della Fondazione daranno luogo ad immediate azioni a tutela di esso da parte della Fondazione.

Art. 5 - Tutela del patrimonio ambientale

1. A garanzia della salute di operatori, utenti e cittadini, la Fondazione riconosce come esigenza fondamentale la tutela dell'ambiente e del territorio. A tale scopo l'attività della Fondazione è svolta tenendo in considerazione la sostenibilità ambientale, in coerenza con la normativa vigente e nel pieno rispetto dei diritti delle generazioni future.

Art. 6 - Conflitto d'interesse e incompatibilità

1. Il dipendente della Fondazione non può accettare incarichi di collaborazione e non può svolgere attività esterne alla Fondazione, se non previa autorizzazione del Direttore Generale. In ogni caso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, non possono essere accettati o autorizzati incarichi che:

- a) per il carattere d'intensità e professionalità richiesto, oltrepassino i limiti dell'occasionalità e saltuarietà;
- b) possano ingenerare, anche solo potenzialmente, situazione di conflittualità con gli interessi facenti capo alla Fondazione e, quindi, con le funzioni assegnate sia al medesimo che alla struttura di appartenenza;
- c) in termini remunerativi, considerati sia singolarmente che come sommatoria di più incarichi, siano prevalenti rispetto all'impiego di dipendente;
- d) siano a favore di soggetti nei confronti dei quali il dipendente o la Fondazione svolga funzioni di controllo o vigilanza;
- e) riguardino soggetti privati che abbiano in corso, o abbiano avuto nel triennio precedente, forniture o appalti o un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti la Fondazione;
- f) per l'impegno richiesto o per le modalità di svolgimento, non consentano un tempestivo e puntuale svolgimento dei compiti d'ufficio, in relazione alle esigenze del servizio d'appartenenza. In tale ultimo caso, nel caso in cui il Direttore Generale abbia autorizzato lo svolgimento dell'attività, potrà revocare tale autorizzazione qualora accerti la sua incompatibilità con il rapporto di lavoro presso la Fondazione.

Art. 7 - Logo e titolarità della Fondazione

1. È posto divieto ad ogni dipendente e collaboratore della Fondazione, di intervenire, sottoscrivere, promuovere o partecipare a manifestazioni pubbliche, ovvero di esternare o pubblicare interventi su organi di stampa, comprese pagine web, pubblicazioni periodiche, social network, trasmissioni radiofoniche e televisive o altri mezzi di divulgazione, in qualità di operatore della Fondazione, senza la preventiva autorizzazione della Fondazione.

2. L'organizzazione di eventi culturali, di approfondimento scientifico nell'ambito di ambienti o locali di proprietà della Fondazione o per i quali sia prevista l'assunzione di patrocinio o l'uso del logo dell'Ente devono analogamente essere preventivamente autorizzati. La libera espressione di opinioni, posizioni su tematiche estranee all'attività della Fondazione o ad essa riferibili, in assenza di ogni e qualsiasi riferimento alla posizione/ruolo rivestiti nell'ambito del rapporto di dipendenza/collaborazione con la Fondazione, non rientra in quanto disposto dal presente codice ed appartiene alla sfera delle personali responsabilità.

Art. 8 - Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente e collaboratore rispettano le misure e le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza adottato dalla Fondazione.
2. Il dipendente e collaboratore della Fondazione collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), secondo quanto da questi richiesto, per tutte le attività ed azioni che hanno finalità di contrasto e prevenzione della corruzione. Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.
3. Il dipendente e collaboratore segnalano, in via riservata, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) le situazioni di illecito di cui venga a conoscenza sul luogo di lavoro e durante lo svolgimento delle proprie mansioni. La comunicazione dovrà essere il più circostanziata possibile. Nei casi di comunicazione verbale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ne redige sintetico verbale sottoscritto dal dichiarante.

Art. 9 - Tutela del whistleblower

1. Il dipendente e collaboratore che segnalano un illecito sono tutelati secondo quanto previsto dal d.lgs. 165/2001 e dalla Legge 179/2017. In particolare, colui che denuncia all'RPCT o all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.
2. Ogni dipendente e collaboratore può rivolgersi e far pervenire, con le modalità previste nel PTPC, in via riservata, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza una nota con le informazioni utili per individuare l'autore o gli autori delle condotte illecite e le circostanze del fatto.
3. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante ed a garanzia che la sua identità non sia indebitamente rivelata (c.d. *whistleblower*).

Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente e collaboratore assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Ogni dipendente e collaboratore deve fornire la massima collaborazione all'RPCT, secondo quanto previsto dal Piano Triennale, provvedendo tempestivamente a quanto richiesto dal medesimo.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 11 - Comportamento in servizio

1. Il dipendente e collaboratore, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Il dipendente e collaboratore utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge e dal contratto individuale e collettivo.
3. Il dipendente e collaboratore utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione previsti nel contratto.
4. Il dipendente e collaboratore deve utilizzare i materiali, le attrezzature, i servizi e in generale le risorse della Fondazione in modo adeguato ed esclusivamente per lo svolgimento dei compiti d'ufficio; resta salvo un utilizzo occasionale per fini personali dei servizi telematici e telefonici.

Art. 12 - Rapporti con i terzi

1. Il Codice si applica anche ai soggetti, esterni alla Fondazione, che operino, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi della Fondazione. Tali soggetti sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Codice.
2. In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Codice, la Fondazione non concluderà, non proseguirà o interromperà i rapporti con il soggetto terzo. È previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del Codice ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

Art. 13 - Vigilanza e controlli nella Fondazione

1. Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del presente Codice è assicurato dal Direttore Generale. Nell'esercizio delle proprie funzioni il Direttore generale ha libero accesso ai dati e alle informazioni utili allo svolgimento delle proprie attività e detiene il potere di proporre l'applicazione di specifiche sanzioni nei confronti di coloro che pongano in essere comportamenti ostruzionistici o intimidatori e comunque orientati a sottrarsi alle attività di vigilanza. Del pari, gli stessi compiti di vigilanza ed irrogazione di sanzioni appartengono al Presidente ed al Consigliere Segretario per quanto attiene l'operato del Direttore Generale.
2. La violazione delle previsioni contenute nel presente Codice costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, contrattuale, e come tale potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla gravità dell'inadempimento o del fatto compiuto previa contestazione dei fatti, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Fondazione.

Art. 14 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente e collaboratore, essa è fonte di

responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio della Fondazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 15 - Disposizioni finali

1. La Fondazione dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo sul proprio sito istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i dipendenti e collaboratori.