



# **IL CODICE ETICO DI COI – COOPERAZIONE ODONTOIATRICA INTERNAZIONALE ONLUS**

---

NON GOVERNMENTAL ORGANIZATION FOR INTERNATIONAL COOPERATION IN ORAL HEALTH

Via Nizza 230 – 10126 TORINO – Cod. Fisc. 97550820019 – P. Iva 06738780011

Tel. 011/6708185 Cell. 347/3158424

e-mail: [coingo@cooperazioneodontoiatrica.eu](mailto:coingo@cooperazioneodontoiatrica.eu) [www.cooperazioneodontoiatrica.eu](http://www.cooperazioneodontoiatrica.eu)

IBAN: IT 56 R 02008 01107 000002406994



## 1. PREMESSA

L'associazione COOPERAZIONE ODONTOIATRICA INTERNAZIONALE (di seguito anche "l'associazione" o "la COI") ha ritenuto opportuno procedere alla raccolta e alla pubblicazione dei principi etici e di comportamento che, sin dalla sua costituzione nel 1993, hanno improntato i rapporti con il personale e con i terzi che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento della sua attività.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico che l'associazione emana ed adotta, promuovendone la diffusione al proprio interno ed esigendone l'osservanza da parte di tutti i soggetti che operano per suo conto e nel suo interesse.

### 1.1 I destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti, ai soci, ai volontari e a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la COI, i quali sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi in esso contenuti e a non assumere iniziative in contrasto con lo stesso.

I principi del Codice Etico devono ispirare il comportamento degli organi istituzionali della COI (Consiglieri, ecc.) in qualsiasi decisione o azioni che essi intraprendono nell'ambito delle proprie funzioni e competenze.

### 1.2 Il valore del Codice Etico

L'associazione considera l'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, dei soci e dei volontari. La violazione di tali norme costituisce inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

## 2. PRINCIPI ETICI DI COMPORTAMENTO

La COI, nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte di tutti coloro che operano nel suo interesse, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità.

L'associazione auspica altresì che i soggetti con cui intrattiene rapporti a qualunque titolo si ispirino a regole e modalità operative improntate agli stessi valori.



#### A) RISPETTO DELLA LEGGE

La COI svolge la propria missione istituzionale nell'osservanza delle regole dell'ordinamento giuridico vigenti, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

L'associazione rifiuta qualsiasi comportamento contrario alle norme giuridiche, al Codice Etico ed alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi applicabili, posto in essere dai propri dipendenti, soci e volontari nell'esecuzione delle mansioni ed incarichi ad essi affidati.

L'adozione di comportamenti in contrasto con i predetti principi, anche se motivata dalla convinzione di perseguire un interesse della COI, non può in alcun modo considerarsi giustificato e determina l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

#### B) CORRETTEZZA, ONESTA', LEALTA', IMPEGNO E PROFESSIONALITA'

La COI considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte di dipendenti e collaboratori secondo correttezza, onestà, lealtà, impegno e professionalità, anche al fine di tutelare la sua immagine e di fornire prestazioni di elevato livello qualitativo.

I dipendenti, i soci e i volontari collaboratori seguono la missione istituzionale e i valori della COI e improntano i propri comportamenti al reciproco rispetto, alla cooperazione e alla collaborazione. Essi sono tenuti a porre in essere una condotta rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi e dei terzi, indipendentemente dalla propria posizione gerarchica all'interno dell'associazione.

Non sono ammesse discriminazioni, molestie e offese personali, sessuali o di altra natura.

#### C) TRASPARENZA

L'associazione si ispira al principio di trasparenza nelle comunicazioni e si impegna a fornire a chiunque ne abbia interesse informazioni chiare, veritiere e complete, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti.

L'associazione si impegna a garantire la massima trasparenza della propria attività amministrativa e gestionale.

#### D) EFFICIENZA ED ECONOMICITA' DELLA GESTIONE

L'associazione si ispira ai principi dell'efficienza e dell'economicità della gestione, attraverso l'impiego in modo ottimale delle risorse di cui dispone, al fine di ottenere il massimo risultato con il minimo dei costi.



L'associazione gestisce le risorse a propria disposizione in modo serio e responsabile, evitando qualsiasi forma di spreco.

#### E) VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

L'associazione pone la massima attenzione alla valorizzazione delle risorse umane, attraverso le quali è in grado di fornire, sviluppare e migliorare i propri servizi.

A tal fine considera la meritocrazia, la competenza professionale, l'onestà e la correttezza comportamentale criteri prioritari per l'adozione di qualsiasi decisione relativa all'avanzamento professionale e ad ogni altro aspetto riguardante i dipendenti.

Nella gestione delle risorse umane l'associazione rispetta i principi stabiliti dalla Dichiarazione Universale di diritti dell'uomo e si attiene alla normativa vigente in materia di diritto del lavoro.

L'associazione riconosce la dignità personale ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo e favorisce la crescita professionale di ciascuna risorsa mediante:

- La prevenzione di abusi e discriminazioni basate su razza, orientamento sessuale, credo religioso, lingua, appartenenza politica;
- La definizione di ruoli, responsabilità e deleghe;
- La predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di sicurezza e di tutela della salute.

#### F) TUTELA DELL'IMMAGINE DELL'ASSOCIAZIONE

La qualità ed efficienza dell'organizzazione e l'immagine della COI costituiscono un patrimonio inestimabile.

Ciascun dipendente, socio e volontario è tenuto con il proprio comportamento a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio, tutelando l'immagine della COI sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

I componenti degli organi dell'associazione devono improntare la propria attività ai principi di correttezza, integrità, autonomia e indipendenza.

#### G) CONFLITTI DI INTERESSE

L'associazione richiede che i dipendenti, i soci e i volontari si astengano dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni.

Lo svolgimento di attività collaterali da parte di dipendenti e collaboratori è consentito nei limiti in cui queste non pregiudichino l'attuazione dei compiti cui sono preposti all'interno dell'Associazione ovvero non si pongano in contrasto con specifici obblighi assunti nei confronti



della stessa.

In ogni caso, il soggetto che si dovesse trovare in una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi, è tenuto a darne comunicazione al Presidente e/o al Consiglio Direttivo.

### **3. LINEE GUIDA NEI RAPPORTI CON DIPENDENTI, COLLABORATORI E VOLONTARI**

#### **3.1 Rapporti con i dipendenti**

La COI provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti.

La COI richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e ne promuovano la conoscenza presso i terzi con i quali vengano in contatto.

I dipendenti sono tenuti a segnalare al Consiglio Direttivo ogni violazione da parte di colleghi, collaboratori e consulenti di cui vengano a conoscenza.

L'associazione considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al solo fine di arrecare danno a colleghi e/o collaboratori.

#### **3.2 Rapporti con i collaboratori e i volontari**

La COI procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei volontari con imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Qualsiasi comportamento contrario ai principi espressi nel Codice Etico potrà essere considerato quale grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione del rapporto contrattuale o di interruzione dell'attività di volontariato.

### **4. RAPPORTI CON I TERZI**

#### **4.1 Rapporti con i fornitori**

Nell'ambito dei rapporti di fornitura di beni e servizi, la Fondazione opera nel rispetto della normativa e dei principi del presente Codice e delle procedure interne adottate.

I dipendenti, i collaboratori e i volontari addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con i medesimi e segnalando l'insorgenza di tali situazioni.



#### **4.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli enti e le istituzioni pubbliche, le organizzazioni e le istituzioni nazionali ed estere**

L'associazione adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, gli enti e le istituzioni pubbliche (Regioni, Province, Comuni, Aziende Ospedaliere, ecc.), le organizzazioni e le istituzioni nazionali ed estere un comportamento trasparente e chiaro.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con gli enti sopra citati sono riservate esclusivamente ai soggetti a ciò preposti ed autorizzati.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la COI, e per suo conto ciascun dipendente, socio o volontario, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio.

E' vietato offrire o promettere, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione al Consiglio direttivo.

#### **4.3 Rapporti con i beneficiari dei programmi e/o progetti**

Tutti i dipendenti, collaboratori, soci e volontari dell'associazione sono tenuti ad avere una condotta irreprensibile con i beneficiari dei progetti, usando particolari misure di cautela con le categorie più vulnerabili: i minori, le donne, gli anziani e gli emarginati.

La realizzazione dei progetti e/o dei programmi deve essere ispirata a principi di equità, uniformità e riservatezza, tenuto conto anche della natura di ONLUS della COI.

#### **4.4 Diritti a favore dei beneficiari dei programmi e/o progetti**

Tra i diritti fondamentali, COI, anche nella sua qualità di ente non-profit, promuove il raggiungimento delle aspirazioni dei beneficiari valorizzando l'autonomia e perseguendo la sostenibilità futura.

La COI promuove il coinvolgimento delle comunità locali, in una metodologia partecipata degli interventi, ricercando il continuo dialogo e la collaborazione con i partner locali e la società civile nel rispetto della loro cultura e tradizione.



## 5. LINEE GUIDA PER LE ATTIVITA' CONTABILI E DI TRATTAMENTO DEI DATI

### 5.1 Le registrazioni contabili

L'Associazione osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia registrata correttamente, sia verificabile e completa.

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso l'organo di controllo amministrativo e a prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle attività di verifica e controllo.

### 5.2 La tutela della privacy

L'Associazione tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati relative a dipendenti, collaboratori o terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

I dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per la COI sono tenuti a trattare ogni informazione appresa nello svolgimento delle proprie attività lavorative come riservata, nel rispetto della normativa in materia di privacy di cui al D.lgs. n. 196/2003 e successivo Regolamento (UE) 2016/679.

Essi sono tenuti a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, progetti sociali e formativi, informazioni sensibili degli utenti dei servizi e in generale su tutte le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni.

Costituiscono informazioni riservate tutte le notizie di qualsiasi natura (tecnica, commerciale, organizzativa amministrativa, ecc.) apprese in occasione dello svolgimento di attività lavorative, la cui diffusione possa provocare un danno all'immagine della COI.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il dovere di riservatezza continua anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro fino a quando l'utilizzo o la divulgazione di notizie e informazioni possa arrecare pregiudizio alla Fondazione.



## **6. CONTROLLO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO**

### **6.1 Il sistema di controllo interno**

Il Presidente è il soggetto preposto alla verifica dell'applicazione del Codice Etico.

In particolare, il Presidente ha il compito di diffondere il Codice Etico presso tutti i destinatari, consegnandone una copia dello stesso ai dipendenti, ai soci e ai volontari e a tutti coloro che operano per conto della COI.

Il Presidente ha il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico, intraprendere iniziative per la sua diffusione, proporre all'Assemblea dei Soci iniziative per la sua diffusione, proporre all'Assemblea dei Soci modifiche e integrazioni allo stesso, ricevere le segnalazioni di violazione e riferirle agli organi amministrativi.

### **6.2 L'Organismo di Vigilanza**

L'associazione costituisce al proprio interno, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza dotato di poteri di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dotato di indipendenza, autonomia di azione e di controllo e la sua attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza gestionale.

L'Organismo di Vigilanza dovrà vigilare, tra l'altro, sull'osservanza del Codice Etico segnalando tempestivamente agli organi amministrativi le eventuali violazioni dello stesso.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza sono considerate riservate e non possono essere divulgate, salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

### **6.3 Il sistema sanzionatorio**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico da parte dei lavoratori dipendenti costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e illecito disciplinare.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto sia dal vigente C.C.N.L. sia dalle norme disciplinari, sulla base della rilevanza delle singole fattispecie considerate e saranno proporzionate in base alla loro gravità.

La violazione delle previsioni del Codice Etico da parte dei collaboratori, soci, volontari o tutti gli altri soggetti legati alla COI da un rapporto contrattuale potrà determinare la risoluzione del predetto rapporto contrattuale.

E' comunque fatta salva la richiesta di risarcimento qualora il comportamento posto in essere abbia comportato danni alla COI.





L'accertamento delle infrazioni al Codice Etico, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'imposizione delle sanzioni rientrano nella competenza dell'Organismo di Vigilanza.