



Ente morale, ODV | www.enpa.org | enpa@enpa.org



Codice etico

*Testo in vigore dal 28 marzo 2023
approvato dall'Organo di Amministrazione di Enpa Odv con delibera n. 7/2023*



La Protezione Animali dal 1871



1. Disposizioni generali

1.1. Il presente Codice etico, previsto dall'articolo 8 comma 3 lettera g dello Statuto sociale di Enpa, ha l'obiettivo di uniformare i comportamenti dei dirigenti nazionali e territoriali, dei soci, dei volontari, delle Guardie Zoofile, dei dipendenti, dei consulenti individuando le procedure di controllo e di verifica nonché le procedure di contestazione e sanzionatorie in caso di violazione delle previsioni contenute nel Codice.

1.2. L'Ente Nazionale Protezione Animali, in virtù della sua storia e del lavoro quotidiano dei suoi dirigenti, volontari, dipendenti e consulenti, è percepita da istituzioni, aziende e cittadini come il più importante e affidabile ente animalista e antispecista d'Italia ed è dovere di ogni soggetto che operi in nome e per conto di Enpa, a prescindere dalla carica o dall'incarico, confermare con le dichiarazioni e con i comportamenti l'autorevolezza e l'affidabilità dell'Ente.

1.3. L'attività di Enpa – e di conseguenza di tutti i soggetti che operano per conto di Enpa nella qualità di volontari, Guardie Zoofile, dipendenti e consulenti – è ispirata ai principi di umanità, rispetto, solidarietà, onestà, lealtà e, tramite la promozione del valore del volontariato, tende a rafforzare la coesione sociale e la cultura del rispetto dell'ambiente, degli animali nonché di ogni altra forma di vita applicando concretamente l'approccio *One Health* dell'Organizzazione Mondiale della Sanità fatto proprio dalla Commissione Europea e dal Ministero della Salute italiano. L'approccio *One Health* si basa sulla consapevolezza che la salute umana, la salute animale e la salute dell'ecosistema (intendendo per "salute" ogni aspetto di benessere fisico e psichico e di integrità delle caratteristiche delle risorse naturali) siano indissolubilmente legate e interdipendenti.

1.4. Il Codice etico è finalizzato inoltre alla realizzazione di un sistema teso a garantire procedure e comportamenti volti a prevenire attività illegittime, illecite o in contrasto con i principi statutari di Enpa. L'Enpa realizza la sua mission grazie alle donazioni dei suoi sostenitori nonché grazie a contributi o corrispettivi di enti pubblici e ha pertanto la responsabilità e il dovere di onorare la volontà dei donatori e di rispettare scrupolosamente la destinazione dei fondi pubblici. In tal senso il Codice etico è finalizzato inoltre a migliorare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa e delle azioni in generale.

1.5. Il Codice etico non regola le procedure amministrative interne ma solo i comportamenti dei dirigenti nazionali e territoriali, dei soci, dei volontari, dei dipendenti, dei consulenti e di ogni altro soggetto che dovesse operare legittimamente in nome e per conto dell'Ente (con o senza specifico mandato) ed è pertanto fondato prioritariamente sui punti c) e d) della mission sociale (articolo 1 dello Statuto) che qui si richiamano: "L'ente ha per scopi: [...] c) di promuovere comportamenti e stili di vita rispettosi degli animali e della loro dignità, della biodiversità, della conservazione della natura, degli equilibri climatici, della sostenibilità ambientale, e contro forme di sfruttamento come gli allevamenti intensivi, l'attività venatoria, la sperimentazione animale; d) di orientare i comportamenti umani alla solidarietà, al volontariato, alla sussidiarietà, contro ogni forma di violenza, di costrizione, di prevaricazione, di maltrattamento, di discriminazione di razza, di specie, di genere".

1.6. I dirigenti nazionali e territoriali, i soci, i volontari, i dipendenti, i consulenti e ogni altro soggetto che dovesse operare legittimamente in nome e per conto dell'Ente (con o senza specifico mandato), nell'espletamento della carica o dell'incarico o di propria iniziativa hanno il dovere di ispirarsi ai principi del presente Codice etico e sono consapevoli del fatto che nella loro azione e per la loro appartenenza o collegamento, a qualsivoglia titolo o ragione, all'Ente, possono essere percepiti da terzi come l'Ente nel suo insieme; per questa ragione e per la possibilità concreta di impersonare l'Ente nel suo insieme o anche dare solo l'idea di rappresentarlo, ogni soggetto che opera come sopra qualificato, deve applicare con rigore, responsabilità e attenzione i principi del presente Codice.

2. Principi di riferimento.

2.1. L'onestà, la lealtà, la correttezza e la coerenza rappresentano elementi imprescindibili delle azioni di ogni soggetto che opera in nome e per conto (con o senza specifico mandato) di Enpa.

2.2. La legalità – intesa quale rispetto delle norme di legge, principio giurisprudenziale, prassi legale ma anche di ogni norma o regolamento interni – è un principio sul quale si basa l'azione di tutti gli appartenenti a Enpa.

2.3. I dirigenti nazionali e territoriali di Enpa assumono decisioni nella massima trasparenza senza favorire gruppi di interesse, interessi particolari o singoli individui ed evitano di creare situazioni di



privilegio per sé stessi o per altri oppure lesivi di terzi. I dirigenti nazionali e territoriali di Enpa esercitano il loro mandato mediante le proprie competenze unicamente per le finalità statutarie e i principi ispiratori di Enpa evitando di abusare dei poteri conferiti dallo Statuto o dai regolamenti.

2.4. I dirigenti nazionali e territoriali, i dipendenti, i consulenti di Enpa si adoperano per prevenire situazioni di conflitto di interesse astenendosi in ogni caso dal partecipare a attività o decisioni che dovessero determinare (o dovessero rischiare di determinare) tali conflitti di interesse.

2.5. Ogni soggetto che opera in nome e per conto di Enpa si impegna a utilizzare correttamente ogni bene materiale e immateriale di proprietà o comunque riconducibile all'Ente. Per "bene dell'ente" si intende ogni mezzo, apparecchio, servizio, strumento, oggetto, know-how, banca dati, immagini, filmati, gadget che, a prescindere dal suo valore, è funzionale o utile al perseguimento della mission. I beni dell'ente devono essere utilizzati e custoditi con la massima diligenza, applicando i criteri di economicità e di sostenibilità ambientale, devono essere impiegati esclusivamente per le attività, non possono essere utilizzati per fini personali né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi se non – temporaneamente e laddove legalmente possibile – per soddisfare esigenze di mission.

2.6. Ogni soggetto che opera in nome e per conto di Enpa si impegna a agire e a operare sempre e in ogni situazione con umanità e rispetto nei confronti di chiunque evitando prevaricazioni, discriminazioni di ogni genere, violenze anche verbali e a trasmettere i valori della solidarietà, della leale cooperazione, del volontariato e del dono. In particolare i dirigenti nazionali e territoriali si impegnano a prendere decisioni relative alle persone (come ad esempio i dipendenti o i volontari) indipendentemente dalla razza, dal sesso o dall'orientamento sessuale, dalla classe sociale, dalla religione, dall'opinione politica e dalla lingua o da ogni altro criterio similare;

2.7. I dirigenti nazionali e territoriali, i volontari, i dipendenti e i consulenti di Enpa si impegnano a diffondere la mission anche con la testimonianza personale impegnandosi a attuare e mostrare comportamenti pubblici conseguenti; in particolare si impegnano a dimostrare l'adesione reale, concreta e coerente a Enpa adottando abitudini alimentari e comportamenti che non comportino sfruttamento di animali e dell'ambiente e che siano orientati alla sostenibilità ambientale.

2.8. La trasparenza e l'informazione interna non esentano i soggetti riferiti a Enpa, a prescindere dalla carica o dall'incarico o dalla funzione, dal dovere di discrezione e di riservatezza. Fermo restando ogni dovere legale in merito al trattamento dei dati personali, dirigenti, soci, volontari, Guardie Zoofile, dipendenti e consulenti non possono trasmettere, quale che sia la forma o il canale di comunicazione, a persone non qualificate o esterne documenti o informazioni delle quali vengono a conoscenza e non potranno renderli pubblici. Il rispetto delle regole relative all'accesso e alla diffusione delle informazioni e dei documenti costituisce un obbligo fermo ed ogni mancanza sarà suscettibile di misure disciplinari e, se ricorrono le circostanze, di denuncia penale.

2.9. I dirigenti nazionali e territoriali, i volontari, i dipendenti e i consulenti sono consapevoli della necessità del buon uso del simbolo di Enpa e non lo utilizzano per comunicazioni di natura personale; in particolare è vietato usare il simbolo di Enpa come immagine di profili social personali.

2.10. Chi opera in nome e per conto dell'Ente, nel rispetto della dignità degli animali e del pubblico, nelle sue comunicazioni pubbliche non usa e non pubblica fotografie o video che ritraggono animali uccisi, feriti o mutilati; se necessario per stringente necessità di cronaca, pubblica foto o video oscurando le parti delle immagini che potrebbero urtare la sensibilità del pubblico (e in particolare dei bambini) e che, al tempo stesso, rappresenterebbero una violazione della dignità degli animali.

3. I doveri dell'Ente

3.1. L'Ente ha il dovere di proteggere e tutelare ogni suo appartenente contro ogni forma di ingerenza, aggressione o vessazione dei quali è vittima in ragione della sua funzione, della sua carica o del suo incarico. L'Ente, nei limiti della legittimazione attribuitagli, ha il dovere di valutare e agire per ristabilire le condizioni di onore e reputazione del soggetto leso.

3.2. La libertà d'espressione è un diritto fondamentale di chi appartiene a Enpa e l'Ente tutela questo diritto. Le critiche costruttive, fatte con coscienza e responsabilità, nel rispetto del proprio ruolo e trasmesse tramite appropriati canali interni, contribuiscono alla crescita dell'Ente. Ogni critica pubblica all'Ente o a suoi appartenenti per fatti che riguardano le scelte, la gestione o l'operatività dell'Ente stesso o di sue articolazioni che ledono la reputazione e l'onorabilità di Enpa sono passibili – come un dovere – di sanzioni previste dal presente Codice Etico o dallo Statuto sociale o dai



Regolamenti o dai contratti collettivi di lavoro o dal contratto individuale o, infine, di azioni previste dalla legge.

3.3. L'Ente ha il dovere di tutelare la sua immagine, la sua reputazione e la sua onorabilità in caso di dichiarazioni e/o azioni connotate da illegalità o irregolarità a cui abbiano dato corso propri appartenenti (o soggetti a esso collegati) nell'esercizio delle proprie funzioni. Nel quadro delle proprie funzioni, l'appartenente all'Ente (o soggetti ad esso collegati) che dovesse constatare illegalità o irregolarità commesse da altri appartenenti o da organi sociali, è tenuto a informarne gerarchicamente e tramite vie interne. La segnalazione interna è doverosa e non esenta il segnalante di astenersi dal rilasciare dichiarazioni pubbliche, a tutela dell'immagine di Enpa. Tale disposizione non intende sostituirsi alla norma generale in merito a condotte e azioni potenzialmente ricadenti nell'ambito della responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile, la cui segnalazione non può essere limitata dal presente Codice poiché normativamente costituzionalmente tutelata.

3.4. L'Ente – in particolare i dirigenti nazionali e territoriali – ha il dovere di rispettare con rigore le normative vigenti in materia di lavoro, sicurezza, trattamento di dati personali; ciò innanzitutto come preciso impegno etico e a garanzia dei propri appartenenti e della mission, oltre che per dovere legale.

3.5. L'Ente – in particolare i dirigenti nazionali e territoriali – ha il dovere di favorire il rispetto e il rapporto sinergico tra soci, volontari, dipendenti e consulenti, pur individuando criteri per differenziale l'apporto di ogni figura, ciascuna fondamentale ma differente per natura e per disciplina.

4. Norme disciplinari.

4.1. Fatte salve le previsioni dell'articolo 4 dello Statuto sociale, ai dirigenti nazionali e territoriali, ai soci, ai volontari, alle Guardie Zoofile e ai consulenti, in rapporto alla gravità delle infrazioni o delle violazioni compiute nell'esercizio delle proprie funzioni, possono essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:

a. richiamo scritto;

b. sospensione temporanea.

4.2. Il richiamo scritto è una dichiarazione di biasimo a fronte di lievi infrazioni formalizzata per iscritto previa contestazione all'interessato, con invito formale a discolarsi entro dieci giorni di calendario. L'avvio del procedimento di richiamo scritto è notificato all'interessato dal Consiglio Direttivo competente per territorio (se l'interessato è socio, volontario o Guardia Zoofila) o dall'Organo di Amministrazione (se l'interessato è dirigente nazionale o territoriale o è consulente). Se l'interessato è socio, volontario o Guardia Zoofila, in caso di inerzia del Consiglio Direttivo competente per territorio, l'avvio del procedimento è notificato di iniziativa dall'Organo di Amministrazione. L'avvio del procedimento di richiamo scritto viene notificato all'interessato mediante una comunicazione personale in cui sono indicati l'oggetto e i contenuti del procedimento promosso. Trascorsi i dieci giorni e esaminati atti, documenti e circostanze eventualmente trasmessi a discolta, l'organo che ha avviato il procedimento è chiamato a decidere. Avverso il richiamo scritto è ammesso ricorso all'Organo di Controllo, da presentarsi per iscritto entro trenta giorni dal ricevimento del provvedimento. L'Organo di Controllo decide insindacabilmente e motivatamente entro 60 giorni prevedendo la possibilità di assicurare il contraddittorio – anche per mezzo di memorie – fra le parti. Decorso tale termine senza che l'Organo di Controllo si sia pronunciato, il ricorso si intende respinto.

4.3. La sospensione è inflitta:

a) per gravi negligenze di servizio o per gravi violazioni dei principi contenuti nel Codice Etico;

b) per comportamento non conforme al decoro delle funzioni;

c) per violazione della riservatezza d'ufficio o delle norme sulla privacy;

d) per uso improprio o per l'abuso di cariche statutarie;

e) per il mancato rispetto (nel caso in cui l'interessato fosse volontario o Guardia Zoofila) di compiti impartiti o di Regolamenti nazionali o territoriali di volontariato.

f) per comportamento che produca interruzione o turbamento nella regolarità o continuità dei servizi o delle attività;

g) per contegno scorretto o denigrazione verso gli organi dell'ente o dirigenti nazionali o territoriali o volontari o dipendenti;

h) per uso non autorizzato di automezzi o di altri strumenti, dotazioni, beni dell'Ente;



- i) per sottoposizione a procedimento penale per reati individuati quali condizione di incompatibilità, ineleggibilità o decadenza dall'articolo 5 dello Statuto o dei reati previsti, quale condizione di esclusione dalla qualità di socio, dall'articolo 4 comma 4 lettera b) dello Statuto;
- l) per reiterazione di lievi infrazioni già oggetto di richiamo scritto.

Per il personale dipendente, si applicano le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In caso di sospensione di un dirigente territoriale elettivo di una Sezione o di una Sede di Area, l'Organo di Amministrazione può nominare, se necessario, un commissario ad acta.

4.4. In caso di sospensione di un dirigente elettivo, territoriale o nazionale, lo stesso conserva le prerogative e i poteri previsti dallo Statuto sociale, ma viene sospeso da ogni eventuale altro incarico.

4.5. L'avvio del procedimento di sospensione è notificato all'interessato dal Consiglio Direttivo competente per territorio (se l'interessato è socio, volontario o Guardia Zoofila) o dall'Organo di Amministrazione (se l'interessato è dirigente nazionale o territoriale o è consulente) con invito formale a discolparsi entro dieci giorni di calendario. Se l'interessato è socio, volontario o Guardia Zoofila, in caso di inerzia del Consiglio Direttivo competente per territorio, l'avvio del procedimento è notificato di iniziativa dall'Organo di Amministrazione. L'avvio del procedimento di sospensione viene notificato all'interessato mediante una comunicazione personale in cui sono indicati l'oggetto e i contenuti del procedimento promosso. La sospensione è deliberata dal Consiglio Direttivo della Sezione o dall'Organo di Amministrazione. Il Consiglio (o l'Organo di Amministrazione) decide dopo aver sentito le parti - se necessario - o analizzato memorie e documenti, entro il termine di dieci giorni di calendario. La sospensione, se deliberata, è immediatamente esecutiva. Avverso la sospensione è ammesso ricorso all'Organo di Controllo da presentarsi per iscritto entro trenta giorni dal ricevimento del provvedimento. L'Organo di Controllo decide insindacabilmente e motivatamente entro sessanta giorni prevedendo la possibilità di assicurare il contraddittorio - anche per mezzo di memorie - fra le parti. Decorso tale termine senza che l'Organo di Controllo si sia pronunciato, il ricorso si intende respinto.

4.6. Il procedimento di sospensione deve contenere l'indicazione del periodo temporale di sospensione, che non può essere superiore a un anno. In caso di sospensione per sottoposizione a procedimento penale per reati individuati quali condizione di incompatibilità, ineleggibilità o decadenza dall'articolo 5 dello Statuto o dei reati previsti, quale condizione di esclusione dalla qualità di socio, dall'articolo 4 comma 4 lettera b) dello Statuto, il periodo di sospensione è di cinque anni; periodo che può interrompersi anche prima, immediatamente, in caso di assoluzione qualora l'interessato continui ad avere la qualità di socio.

4.7. In casi di particolare gravità e in attesa della definitività del provvedimento disciplinare di sospensione, l'interessato è sospeso immediatamente dal servizio con provvedimento motivato del Presidente del Consiglio Direttivo (se l'iniziativa è territoriale) o del Presidente Nazionale (se l'iniziativa è dell'Organo di Amministrazione).

4.8. Il dirigente nazionale e territoriale, il volontario, la Guardia Zoofila, il consulente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio. L'Organo di Amministrazione può prolungare il periodo di sospensione fino alla sentenza anche qualora lo stato di restrizione della libertà sia cessato.

4.9. Nel periodo di sospensione l'interessato conserva la qualità di socio e se rinnova alla scadenza naturale, il rinnovo non può essere rifiutato.

4.10. I provvedimenti disciplinari vengono annotati nel Libro dei Soci.

5. Attività di vigilanza D.Lgs. 231/2001

5.1. L'attività di vigilanza e di prevenzione prevista dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 effettuata al fine di evitare fatti o atti criminosi commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente è svolta, come previsto dall'articolo 10 comma 3 dello Statuto, dall'Organo di Controllo ed è regolamentata dal Regolamento per il funzionamento delle attività centrali. *

6. Obbligatorietà dell'accettazione del Codice da parte dei consulenti.

6.1. Per i consulenti è obbligatorio accettare il presente Codice Etico e l'accettazione deve essere esplicitamente inserita nel contratto.



** Regolamento per il funzionamento delle attività centrali*

4. L'Organo di Controllo.

[...] 4.4. L'Organo di Controllo svolge, secondo quanto previsto dall'articolo 10 comma 3 dello Statuto, l'attività di vigilanza e di prevenzione prevista dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 effettuata al fine di evitare fatti o atti criminosi commessi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente. A tal fine l'Organo di Controllo può agire collegialmente di iniziativa o essere attivato, motivatamente, dal Presidente Nazionale o dall'Organo di Amministrazione oppure, per i fatti di cui può venire a conoscenza nell'ambito delle sue funzioni, dal Direttore Generale.

4.5. L'Organo di Controllo, in relazione alle attività di vigilanza e di prevenzione prevista dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, può chiedere all'Organo di Amministrazione di aggiornare i modelli organizzativi o di gestione al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività economiche poste in essere dall'Ente e che siano in grado di prevenire rischi derivanti da comportamenti illegali attuati dai dirigenti nazionali o territoriali dell'Ente.

4.6. In seguito alla conclusione di un procedimento effettuato ai fini del D.Lgs. 231/2001, l'Organo di Controllo può inviare all'Organo di Amministrazione una dettagliata relazione e proposte tese a applicare misure disciplinari o sanzionatorie previste dallo Statuto o dal Codice Etico; può inoltre chiedere al Presidente Nazionale di esercitare l'iniziativa giudiziaria nei confronti di persone sospettate di reati commessi a danno o a vantaggio dell'Ente.