

CODICE ETICO

Rif. D. Lgs. 231/2001

Approvato dal CdA nella seduta del 13/05/2020

INDICE

1.PRINCIPI GENERALI	3
1.1. Premessa	3
1.2. Finalità del Codice Etico	3
1.3. Destinatari del Codice Etico	3
1.4. Valore contrattuale del Codice Etico	3
1.5. Impegno per l'applicazione, la diffusione, l'aggiornamento del Codice Etico	4
1.6. Obbligo degli amministratori, dipendenti e collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE	4
1.7. Attuazione e controllo	5
1.8. Principi etici di riferimento	5
2. DICHIARAZIONE D'INTENTI E REGOLE COMPORTAMENTALI VERSO TERZI	9
2.1. Selezione del personale docente e non docente	10
2.2. Rapporti con i dipendenti e collaboratori	11
2.3. Rapporti con i clienti e i fornitori	11
2.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	12
2.5. Rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo	13
2.6. Utilizzo dell'accesso alla rete Internet	14
2.7. Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico	14
3. LINEE DI CONDOTTA DA SEGUIRE NEI PROCESSI E NELLE ATTIVITÀ SENSIBILI	15
4. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	17
4.1. Organismo di Vigilanza – OdV	17
4.2. Obblighi di informazione	17
4.3. Violazioni	17

1. PRINCIPI GENERALI

1.1. Premessa

Con il presente documento la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE ha ritenuto necessario definire l'insieme dei principi etici e dei valori che devono ispirare l'attività della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE nonché le condotte e i comportamenti di coloro che, dall'interno e dall'esterno, operano nella sfera d'azione della stessa.

1.2. Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico definisce i principi etici rilevanti e le norme comportamentali ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e contiene, nello specifico, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti dei "portatori d'interesse": dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, utenti pubblici e privati e, più in generale, nei confronti del contesto sociale ed economico di riferimento.

1.3. Destinatari del Codice Etico

Le norme del presente Codice Etico sono vincolanti e si applicano a tutti i dipendenti della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE nonché a collaboratori e consulenti esterni che operano in nome e/o per conto dell'azienda. In nessuna circostanza la pretesa di agire nel perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

1.4. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile. La violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con

la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE e sarà sanzionata in modo proporzionato alla gravità dell'infrazione commessa; fermo restando per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure dei CCNL applicati e dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970).

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri previsti nelle specifiche clausole (risolutive espresse e/o applicative di penali) introdotte nei contratti con i terzi, affinché questi operino nel rispetto del presente Codice Etico.

1.5. Impegno per l'applicazione, la diffusione, l'aggiornamento del Codice Etico

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti destinatari. In particolare, la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE garantisce, attraverso le competenti funzioni interne la massima diffusione del Codice Etico presso i propri dipendenti, con una diffusione dello stesso, al fine di agevolare la comprensione dei principi ispiratori. La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si assicura che tutti i destinatari e i portatori d'interesse siano completamente a conoscenza del Codice Etico e di tutti i suoi successivi aggiornamenti, consentendo agli stessi destinatari di accedere ad ogni approfondimento e delucidazione.

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE rende pienamente fruibile il Codice, ricorrendo ad ogni modalità utile ad assicurarne la più ampia visibilità e pubblicità, ad esempio ricorrendo a comunicazioni via e-mail, alla sua pubblicazione su sito internet, alla sua affissione in bacheca, alla citazione del Codice nelle clausole dei contratti di assunzione del personale e dei vari consulenti aziendali. FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è altresì impegnata ad adeguare i contenuti del Codice Etico all'evoluzione normativa, svolgere le opportune verifiche in presenza di notizie di violazioni delle norme adottate e applicare le sanzioni previste in caso di accertata violazione delle stesse.

1.6. Obbligo degli amministratori, dipendenti e collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE

Agli amministratori, ai dipendenti e ai collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è richiesta la

conoscenza dei principi e dei contenuti del presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta della propria funzione derivanti dalla Legge o da procedure interne e regolamenti interni. Le suddette figure, nello specifico, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme, principi e regolamenti;
- rivolgersi ai propri referenti e all'Organismo di Vigilanza per chiedere chiarimenti in merito alla loro applicazione;
- riferire all'Organismo di Vigilanza, con tempestività, possibili casi o richieste di violazione del Codice Etico;
- collaborare, se richiesto, nella verifica di eventuali violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.

1.7. Attuazione e controllo

L'Organismo di Vigilanza (OdV), istituito ai sensi dell'art. 6 D. Lgs.231/2001, ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico, curandone l'aggiornamento. A tal fine, l'OdV, predispone ed effettua iniziative di formazione differenziate secondo il ruolo e le responsabilità.

1.8. Principi etici di riferimento

FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE accoglie ogni individuo, in qualunque condizione lavorativa, concorrendo la sua crescita e formazione professionale e personale, promuovendo e sostenendo il diritto di ogni soggetto all'educazione ed alla formazione, nel rispetto della propria identità e cultura.

Obiettivo di FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è di accogliere ogni individuo nella sua globalità, promuovendo, tramite processi formativi inclusivi, il suo complessivo processo di crescita personale e professionale in modo da far acquisire una valenza sociale all'individuo grazie alla propria professionalità.

QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

Proporre agli utenti una formazione professionale per competenze con i referenziali dei profili professionali di alto livello qualitativo, promuovere e applicare i principi di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione, in sintonia con i bisogni del territorio con l'esigenza di integrarsi con tutto il

sistema economico, politico e sociale.

LIBERTÀ DI INSEGNAMENTO

La programmazione educativo-didattica assicura il rispetto della libertà d'insegnamento, promuove la formazione dell'allievo, tramite l'apprendimento formale, non formale ed informale.

CONFORMITÀ AI PROGRAMMI

La didattica si svolge in conformità ai programmi ministeriali e regionali ed in linea con le disposizioni legislative in materia; essa è finalizzata allo sviluppo personale, relazionale e cognitivo armonico ed equilibrato degli allievi.

Gli elementi che ritiene portanti per ottenere tale risultato sono:

Coerenza delle scelte didattiche con il Progetto Educativo;

Condivisione delle scelte didattiche da parte degli attori;

Clima costruttivo tra docenti ed allievi basato sull'ascolto-confronto;

Attenzione alle persone da parte di tutto il personale;

Consapevolezza dell'esigenza di una severa ricerca di sintonia tra:

- Responsabili della gestione della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, cui spetta comprendere e interpretare i segni e le tendenze dei tempi e le mutevoli esigenze ed attese delle imprese, dei lavoratori, delle famiglie e degli allievi;
- Stake holders rappresentativi del tessuto sociale, economico e lavorativo del contesto territoriale di riferimento;
- Docenti e Consulenti, anima operativa della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, interpreti e traduttori degli obiettivi da perseguire, strumenti efficaci, competenti ed esemplari;
- Allievi, destinatari e lavoratori, figure chiave per la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, ai quali è proposto un percorso formativo il cui scopo prevede l'acquisizione di competenze e di autonomia, condizioni necessarie per l'esercizio della propria professionalità.

VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE

pone la persona al centro di ogni iniziativa e attività, valorizzandone le diversità e individuando gli strumenti per lo sviluppo delle potenzialità; la gestione delle risorse umane della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è improntata al rispetto della personalità e della professionalità di ciascuna di esse, in un quadro di lealtà e fiducia.

LEALTÀ, AUTONOMIA E INTEGRITA' MORALE

Nei rapporti con gli stakeholder la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre vantaggio da situazioni di debolezza o di non conoscenza; la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE agisce secondo diligenza e buona fede, rispettando gli impegni assunti.

TRASPARENZA

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE persegue la trasparenza all'interno dell'organizzazione tra collaboratori e nei confronti dei destinatari dei propri servizi; i dipendenti e i collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate agli utenti/clienti, in modo tale che questi siano consapevoli delle caratteristiche e delle finalità dei servizi.

RISERVATEZZA

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti; inoltre, i collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

ATTENZIONE ALL'UTENZA

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE orienta la propria attività alla soddisfazione dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi; lo stile di comportamento della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE

MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE nei confronti degli utenti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE

Nell'esercizio di ogni attività devono sempre essere evitate situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, ossia situazioni in cui un Dipendente, un Consulente, un Collaboratore Esterno o un Partner persegua un interesse diverso da quello della FONDAZIONE o tragga personale vantaggio da opportunità d'affari nell'espletamento del proprio incarico.

LEGALITÀ

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, inoltre ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE vuole svolgere un ruolo attivo verso la collettività nella educazione, formazione e specializzazione/riqualificazione degli allievi e dei lavoratori.

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, si impegna a rispettare l'ambiente e alla prevenzione e protezione dei rischi per la Salute e Sicurezza degli allievi e del personale. In particolare, nell'utilizzo di materiali di laboratorio la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE utilizza solo prodotti in linea con le normative previste e li smaltisce secondo i regolamenti vigenti.

La FONDAZIONE assicura l'incolumità degli allievi durante le attività di laboratorio, garantisce le condizioni ambientali di igiene e sicurezza e si impegna a lottare contro la dispersione scolastica, limitando il tasso di abbandono secondo le normative vigenti.

INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE

si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi Dipendenti o Collaboratori Esterni garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali e ogni discriminazione di genere). Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il Dipendente o il Collaboratore Esterno della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, etc. può segnalare l'accaduto all'OdV, che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

ACCESSO ALLA RETE INTERNET

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico (in particolar modo se relativo a minori di anni 18).

Conseguentemente, anche al fine di evitare lesioni all'immagine della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE:

- è previsto l'utilizzo di procedure informatiche che, mediante appositi "filtri", impediscono ai Dipendenti e/o Collaboratori l'accesso ai siti Internet che espongono materiale pornografico;
- ai Dipendenti e collaboratori è comunque fortemente raccomandato di non accedere a siti Internet che espongano materiale pornografico.

2. DICHIARAZIONE D'INTENTI E REGOLE COMPORTAMENTALI VERSO TERZI

In accordo ai principi etici dichiarati, in conformità a quanto previsto dalle linee guida della Regione Marche, la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE

MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si impegna a:

- contrastare comportamenti illeciti: la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti. In particolare, vieta che siano corrisposte somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'azienda stessa. Vieta altresì l'accettazione di doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia;
- evitare conflitti di interesse: la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE non permette che i propri dipendenti e collaboratori siano coinvolti in rapporti che possano portare a dei conflitti d'interesse con il proprio ruolo organizzativo. Questo vale sia nel caso in cui un dipendente o collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione dell'associazione o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'associazione, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o della Pubblica Amministrazione, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione;
- evitare la corruzione: Non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi di influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Si riportano di seguito le regole comportamentali cui riferirsi per le diverse tipologie di destinatari:

2.1. Selezione del personale docente e non docente

La selezione avviene secondo quanto previsto dalle procedure interne confrontando il profilo di competenze attese con le caratteristiche della persona e valutando la congruenza con i valori della associazione.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero. Nel momento in cui

inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute, sicurezza e rispetto della privacy.

Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente codice etico.

2.2. Rapporti con i dipendenti e collaboratori

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE richiede che i propri dipendenti/collaboratori conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico.

I dipendenti e collaboratori sono tenuti a segnalare all'OdV di cui al successivo punto 4 ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti di cui vengano a conoscenza. La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE predispone anche degli eventuali rapporti disciplinari a qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare danno volontario a colleghi e/o collaboratori o segnalazioni fondate omesse.

Collaboratori e consulenti che intrattengano rapporti con la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE sono tenuti ad evitare qualunque situazione di conflitto di interessi con la stessa, obbligandosi, in caso di conflitto a segnalarlo immediatamente alla società.

2.3. Rapporti con i clienti e i fornitori

La professionalità, la competenza, la trasparenza e la correttezza rappresentano i principi guida che i destinatari del Codice sono tenuti a seguire nei loro rapporti con tutti i fornitori di servizi, lavori, materiali e prestazioni professionali. Ogni acquisizione di servizi, lavori, materiali o prestazioni professionali deve essere condotta con lealtà, riservatezza, diligenza, professionalità e imparzialità, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell'esercizio della propria attività l'osservanza di tutte le disposizioni normative vigenti. I dipendenti coinvolti nei menzionati processi di acquisizione devono garantire la massima indipendenza nell'esercizio dei compiti loro

affidati, mantenendosi liberi da obblighi personali verso i fornitori. Eventuali rapporti personali dei dipendenti con i fornitori devono essere segnalati alla Direzione prima di ogni trattativa.

È fatto altresì assoluto divieto:

- di offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di denaro o utilità, agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci, ai liquidatori nonché alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti appena indicati di società o enti terzi per indurli al compimento o all'omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o dei loro obblighi di fedeltà, al fine di ottenere per sé e/o per la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE informazioni riservate o qualsiasi beneficio diretto o indiretto;
- di accettare beni o servizi da soggetti esterni che implicino la violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio. Le informazioni acquisite nel corso di rapporti con i fornitori devono essere tenute strettamente riservate.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e/o fornitori e nella gestione di quelle già in essere, è fatto divieto, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti con soggetti:

- implicati in attività illecite, in modo particolare con quelle connesse ai reati di cui al D. Lgs 231/2001 e, comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- che, anche in modo indiretto, tengono comportamenti non rispettosi della dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona (sfruttando il lavoro minorile, favorendo il traffico di migranti ovvero il turismo sessuale, ecc);
- che non rispettano le normative di salute e sicurezza dei lavoratori e, in generale tutte le regole contenute nel presente Codice Etico.

2.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare, devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base

alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione con le amministrazioni dello stato, in Italia o in altri paesi.

È chiaramente vietato falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE.

Non è consentito, salva l'eccezione del modico e simbolico valore, offrire doni a dirigenti, funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione od a loro parenti ed affini sia in Italia che all'estero.

Non è consentito offrire o accettare doni o favori di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, etc.) con la Pubblica Amministrazione non è consentito al personale incaricato, interno ed esterno, della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE non può farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da soggetti terzi, da consulenti, etc. quando si possano creare conflitti di interesse. In ogni caso la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE deve procurare che il soggetto terzo ed i suoi collaboratori applichino a loro volta le medesime direttive etiche valide per i propri collaboratori.

2.5. Rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE impronta i propri rapporti con tutte le autorità di vigilanza e di controllo (ad es: Ispettorato del lavoro, Autorità di Audit, Garante della Privacy, PA delle Province e Regioni ecc.) alla massima collaborazione e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro eventuali prescrizioni.

2.6. Utilizzo dell'accesso alla rete Internet

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE si impegna ad evitare l'utilizzo dell'accesso alla rete Internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e, in particolare, ne vieta l'utilizzo per venire in possesso di o distribuire materiale pornografico (in particolar modo se relativo a minori di anni 18).

Conseguentemente, anche al fine di evitare lesioni all'immagine:

- è previsto l'utilizzo di procedure informatiche che, mediante appositi "filtri", impediscono ai Dipendenti e/o Collaboratori l'accesso ai siti Internet che espongono materiale pornografico;
- ai Dipendenti e collaboratori della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è comunque fortemente raccomandato:
 - di non accedere a siti Internet che espongano materiale pornografico;
 - accedere abusivamente a sistemi informatici e telematici protetti da misure di sicurezza (dello Stato, di enti pubblici e comunque di terzi);
 - diffonderne codici di accesso;
 - danneggiarne, alterare o distruggere informazioni, dati, programmi e sistemi informatici/telematici;
 - intercettare, impedire o interrompere illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche;
 - produrre documenti informatici pubblici falsi o aventi efficacia probatoria;
 - realizzare frodi informatiche.

Ognuna di queste fattispecie di comportamento costituisce condotta perseguibile penalmente.

2.7. Divieto di attività terroristiche o eversive dell'ordine democratico

La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è contraria a qualsiasi forma di attività realizzata con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

Pertanto, anche al fine di evitare lesioni all'immagine:

è vietato ai Dipendenti, ai Consulenti, ai Collaboratori Esterni e ai Partner della

FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE di compiere qualsiasi forma di attività che abbia finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

il Dipendente o collaboratore della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE che abbia il fondato sospetto che un suo collega svolga attività con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, deve darne comunicazione immediata alla autorità di pubblica sicurezza nonché alla Direzione, che adotterà ogni iniziativa per collaborare attivamente con la predetta autorità.

3. LINEE DI CONDOTTA DA SEGUIRE NEI PROCESSI E NELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

Analizzando ogni reato previsto dal D. Lgs 231/2001 in riferimento alle attività istituzionali della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE è emerso che gli illeciti potenzialmente realizzabili sono i seguenti:

- reati contro la pubblica amministrazione;
- reati informatici e trattamento illecito di dati;
- reati societari;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- reati di ricettazione, riciclaggio, auto-riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Con riferimento, invece, alle altre categorie di reati previste dal Decreto, sia in considerazione della peculiare attività svolta dalla FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, sia in considerazione degli elementi necessari alla realizzazione dei reati in questione, sia, infine, con riferimento ai Protocolli Interni adottati dalla Associazione stessa, pur non potendosi escludere – in via teorica – il loro accadimento, la loro concreta possibilità di realizzazione ne è risultata, tuttavia, contenuta entro limiti di rischio molto bassi ovvero remoti:

- reati contro la personalità individuale;
- reati ambientali.
- reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati di mutilazione degli organi genitali femminili;
- reati ed illeciti amministrativi di abuso di mercato;
- reati transnazionali;
- reati di criminalità organizzata;
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- intralcio alla giustizia;

I reati prima indicati hanno evidenziato le seguenti aree a rischio:

- gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza (Garante Privacy, INPS, Autorità di Gestione e Audit FSE ecc.);
- gestione degli adempimenti fiscali e rapporti con gli uffici tributari;
- gestione degli adempimenti in materia di risorse umane;
- gestione dei rapporti legali;
- gestione dei finanziamenti / contributi agevolati erogati da Stato, Regioni o Comunità Europea;
- predisposizione del bilancio d'esercizio, nonché delle situazioni patrimoniali in occasione di operazioni straordinarie;
- gestione della contabilità;
- approvvigionamento
- gestione del sistema di sicurezza sul lavoro;
- gestione sistema informatico;
- erogazione della formazione.

Le aree a rischio reato sopra identificate hanno costituito il punto di riferimento nella definizione di alcune procedure di controllo, che al fine di non incorrere nelle fattispecie dei reati individuati come potenzialmente realizzabili, hanno introdotto divieti, obblighi specifici e regole per poter attuare esclusivamente i comportamenti ritenuti eticamente corretti.

4. VIGILANZA SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

4.1. Organismo di Vigilanza – OdV

All'Organismo di Vigilanza, costituito ai sensi del D.lgs. 231/2001 e nominato dal Consiglio di Amministrazione della FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE, spetta il compito di vigilare sull'attuazione del Codice Etico, riferendo almeno annualmente al Consiglio di Gestione sui risultati della propria attività.

Per operare l'OdV si avvale delle strutture della azienda e, previa richiesta e autorizzazione del Direttore, dell'organizzazione.

4.2. Obblighi di informazione

Qualora i Soggetti vengano a conoscenza, anche per tramite di terze persone, di situazioni illegali o eticamente scorrette o potenzialmente illegali o scorrette, devono informare tempestivamente l'OdV; le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta, orale, in via informatica, e dovranno essere raccolte ed archiviate a cura dell'OdV.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità degli stessi, fatti salvi gli eventuali obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Tutte le segnalazioni saranno prontamente verificate dallo stesso OdV che, nei casi di accertata violazione del Codice Etico, ne darà notizia al CdA.

4.3. Violazioni

In caso di violazioni del Codice Etico, la FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE adotta nei confronti dei Responsabili delle violazioni stesse – laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto nel quadro normativo vigente – provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dall'Ente degli stessi responsabili.

Le infrazioni commesse da parte di soggetti terzi saranno sanzionate secondo i criteri indicati nelle specifiche clausole contrattuali previste. La FONDAZIONE C.F.M. CENTRO FORMAZIONE MANAGERIALE IMPRESA SOCIALE nei casi verificati di infrazione ai principi del Codice Etico che presentino altresì estremi di reato, si riserva di procedere giudizialmente nei confronti dei soggetti coinvolti.