

MODELLO ORGANIZZATIVO
CITTA' STUDI S.p.A.
(Dlgt 231/01 e succ. modif.)

CODICE ETICO

INDICE

	Pag.
Glossario	3
Premessa	4
Codice Etico e Sistema Organizzativo Aziendale	5
1. Missione di Città Studi SpA	6
2. Principi di comportamento per l'organizzazione	7
3. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale	9
4. Criteri di condotta	10
4.1. Relazioni con il personale	10
4.2. Doveri del personale	12
4.3. Relazioni con i clienti	14
4.4. Rapporti con i fornitori	14
4.5. Relazioni con il detentore del capitale dell'Ente	15
4.6. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni	15
4.7. Rapporti con la collettività	16
4.8. Diffusione di informazioni	17
5. Meccanismi applicativi del codice etico	18
5.1. Diffusione e comunicazione	18
5.2. Vigilanza in materia di attuazione del codice etico	18
5.3. Segnalazione di problemi o sospette violazioni	19
6. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni	19
7. Procedure operative e protocolli decisionali	20
Allegato A - Sanzioni Disciplinari	21

Glossario

- **Amministratori:** membri del Consiglio di Amministrazione
- **Codice Etico:** documento ufficiale di Città Studi SpA (di seguito anche indicato come Ente) che contiene le dichiarazioni di valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse (dipendenti, fornitori, etc..). Esso costituisce la sintesi delle norme etico-sociali che regolano le attività interne ed esterne dell'Ente e che promuovono una cultura della responsabilità e della trasparenza
- **Collaboratore o dipendente Città Studi SpA:** chiunque sia legato a Città Studi SpA da un rapporto di collaborazione o da un rapporto di lavoro subordinato
- **Comitato Esecutivo:** organo costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi del vigente statuto societario, con funzioni propositive, consultive ed istruttorie
- **Contratti di collaborazione:** forme contrattuali di lavoro "atipico" che prevedono lo svolgimento di un'attività in modo continuativo senza dar luogo ad un rapporto di lavoro stabile nel tempo, anche se l'attività può essere prestata sia a tempo determinato che a tempo indeterminato
- **Direttore Generale:** Dirigente, con autorità e responsabilità estesa all'intera organizzazione
- **Fornitori:** soggetti economici principali, operanti all'interno dei mercati d'approvvigionamento di risorse primarie o servizi nei confronti dell'Ente
- **Funzioni aziendali:** insieme di attività svolte all'interno di Città Studi, raggruppate in base al criterio dell'omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle
- **Internal Auditing:** attività professionale di controllo svolta internamente a Città Studi SpA volta alla verifica delle procedure e delle prassi definite
- **Organismo di Vigilanza:** Organismo previsto dal Decreto Legislativo 231/2001
- **Procuratore speciale:** soggetto a cui sono stati conferiti dal Consiglio di Amministrazione speciali poteri di rappresentanza in virtù di procura o mandato con rappresentanza
- **Regolamento:** corpo normativo approvato dal Consiglio di Amministrazione che regola le attività dell'Ente in merito a diverse tematiche (esempio Regolamento Uso Strumenti Informatici)
- **Sindaci:** membri del Collegio Sindacale
- **Soci:** detentori di parte del capitale sociale di Città Studi SpA
- **Stakeholder:** soggetti portatori di interessi nei confronti di Città Studi SpA ed esercitanti su di essa un'influenza

Premessa

Città Studi (di seguito anche indicato come Ente), oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le leggi ed i regolamenti vigenti, intende osservare elevati standard etici, nella conduzione quotidiana del proprio lavoro: tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente codice etico (di seguito indicato anche come *codice*).

Il codice è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore: il semplice rispetto della legge, pur essendo una condizione fondamentale, non è spesso sufficiente per l'Ente, il quale pretende che tutte le decisioni dello stesso ed i comportamenti del proprio personale siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere esplicitamente codificate in disposizioni cogenti.

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

Il codice vuole esprimere gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi di Ente, nei confronti di vari soggetti portatori di interessi legati all'attività dell'Ente stesso (c.c. *stakeholders*).

Ogni persona che lavora nell'Ente o che collabora con esso, è tenuta ad agire attenendosi alle prescrizioni del presente codice etico.

Particolare attenzione è richiesta ai Responsabili, nonché all'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del codice e di curarne l'aggiornamento: tali soggetti sono chiamati a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai dipendenti ed ai collaboratori.

Il codice viene messo a disposizione dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con l'Ente: in particolare, esso viene portato a conoscenza (eventualmente con sistemi informatici o tramite sito Web) di terzi, che ricevano incarichi dall'Ente, o che abbiano con esso rapporti durevoli, invitandoli formalmente a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con l'Ente.

Inoltre, con le medesime modalità, il codice viene reso noto a tutto il personale, come sopra individuato.

Codice Etico e Sistema Organizzativo Aziendale

Città Studi si è dotata di un Sistema Organizzativo Aziendale adeguatamente formalizzato con la finalità di migliorare continuamente l'efficacia e l'efficienza dei processi operativi. A tal fine ha definito una Struttura Organizzativa, con l'esplicitazione di ruoli, responsabilità e poteri, e opera in conformità ad un insieme organico di procedure e istruzioni operative.

Il Sistema Organizzativo Aziendale intende poi rispondere ad alcuni criteri e requisiti, alcuni dei quali di natura volontaria, che si ritengono necessari per il mantenimento e lo sviluppo del business.

In particolare:

- Vengono rispettati i requisiti del sistema di accreditamento della Regione Piemonte per gli organismi di formazione professionale
- Viene mantenuto attivo un sistema di gestione per la qualità conforme a ISO 9001 per il settore della formazione professionale
- Il sistema delle procedure e della struttura organizzativa intende rispondere ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001 ed è quindi inserito in un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così come prescritto dal suddetto decreto
- E' operativo un sistema di prevenzione dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i.
- I dati e le informazioni sono trattati nel rispetto dei requisiti di cui al D.Lgs. 196/03 e del reg. UE 679/2016 (GDPR) con la stesura del Documento Programmatico sulla Sicurezza (DPS)

Il presente Codice Etico è da intendersi pertanto organicamente inserito in tale contesto e ad esso si fa esplicito riferimento nel Modello 231. Simmetricamente, in esso si richiamano altri documenti (ad esempio il Documento Programmatico sulla Sicurezza delle informazioni e dei dati) e procedure (ad esempio quelle relative ai processi della formazione professionale) in modo integrato.

Per questo motivo alcuni suoi contenuti non sono meramente riferibili a principi etici generali, ma intendono fornire precise prescrizioni di comportamento a complemento delle procedure e delle istruzioni operative esistenti.

In questa prospettiva il Codice Etico contiene una parte relativa alla Missione di Città Studi.

Tali parti costituiscono un insieme sistematico di riferimenti che devono guidare l'operato dell'azienda.

1. Missione di Città Studi SpA

La missione di Città Studi è quella di supportare i soggetti economici del territorio, rispondendo ai bisogni territoriali e ai cambiamenti sociali, economici e tecnologici in atto attraverso iniziative di formazione, consulenza e ricerca.

Per poter attuare la propria missione Città Studi si è prefissata di:

- ❖ Rappresentare una **“struttura integrata”** per rispondere alle esigenze del Territorio in merito a: formazione, ricerca, diffusione della innovazione tecnologica.
- ❖ Essere riconosciuta come il **punto di riferimento dell’attività formativa, culturale e scientifica** del Territorio, realizzando le migliori condizioni ambientali per le attività e i risultati.
- ❖ Rappresentare il luogo dell’erogazione e diffusione della **formazione permanente**.
- ❖ Assicurare l’accesso a un **network internazionale** nell’ambito della ricerca.
- ❖ Sviluppare la **dimensione universitaria** perseguendo l’immagine di una sede che si distingue per qualità ed efficacia.

Fondata per iniziativa delle istituzioni e dell'associazionismo imprenditoriale locale, formalmente l'attuale Società è stata costituita il 1° gennaio 2004 dalla fusione per incorporazione di Città degli Studi S.p.A. in Texilia S.p.A e si configura come società strumentale della Fondazione della Cassa di Risparmio di Biella, che ne detiene la maggioranza azionaria.

Città Studi è pertanto una struttura integrata che offre un significativo esempio di collaborazione tra pubblico e privato.

Città Studi sviluppa normalmente collaborazioni con enti, aziende e istituzioni italiane e straniere, rappresentando il centro polifunzionale del Distretto Tessile Biellese, uno dei Distretti industriali più importanti d'Italia. Nei suoi 110.000 mq trovano collocazione:

- una Sede Universitaria con annesso Campus e Residenza per studenti;
- un'agenzia di Formazione Professionale;
- un Centro Congressi e una Biblioteca Specialistica Universitaria;
- un'area di Servizi e di Consulenza alle Imprese

Città Studi ha in seno una stretta collaborazione, attraverso l'attivazione di corsi di laurea triennali e master universitari, con tre Atenei: Politecnico di Torino, Università degli Studi di Torino e Università degli Studi del Piemonte Orientale.

La presenza nell'area di Città Studi di strutture quali il CNR ISMAC, l'IIS "Quintino Sella", l'IPSIA "Galileo Ferraris", i Geometri "Vaglio Rubens", Associazioni ed Enti, impegnate nel campo della formazione, della ricerca e della consulenza, in particolare in ambito tessile, contribuisce allo sviluppo di sinergie e di progetti integrati in grado di affrontare tematiche di varia natura creando "sistema territoriale".

2. Principi di comportamento per l'organizzazione

Rispetto di leggi e regolamenti

L'Ente opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, in ogni contesto e attività svolte. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Società.

Integrità di comportamento

L'Ente si impegna a fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con i soggetti terzi.

Ripudio di ogni discriminazione

Nelle relazioni con i suoi *stakeholders* (scelta dei clienti, rapporti con gli enti partecipanti, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con le istituzioni), l'Ente evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Il medesimo criterio viene adottato nella scelta di assunzione o di rapporti con il personale.

Eventuali criteri di scelta di fornitori o clienti basate su particolari scelte operative o di indirizzo potranno invece essere considerati e non andranno ad inficiare le regole del presente codice.

Valorizzazione delle risorse umane

L'Ente rispetta la personalità e professionalità di ciascuna persona, con garanzia dell'integrità fisica e morale: il proprio personale deve tenere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della Società, trattando chiunque equamente e con dignità.

L'Ente rifiuta ogni forma di lavoro coatto, o svolto da minori, e non tollera violazioni dei diritti umani.

Equità dell'autorità

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'Ente si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati anche nelle scelte in merito alla organizzazione del lavoro.

Tutela di salute, sicurezza e ambiente

L'Ente intende condurre le sua attività in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale. Ha cura inoltre di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

Comportamenti non etici

Non sono considerati etici i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Correttezza in ambito contrattuale

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere stipulati secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: l'Ente si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Valorizzazione dell'attività dell'Ente

L'Ente svolge attività senza fini di lucro e pertanto si impegna nei confronti dei propri partecipanti a svolgere l'attività per il migliore raggiungimento degli obiettivi sociali.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Nella formulazione di eventuali contratti o comunque di regole disciplinanti rapporti con terzi, l'Ente ha cura di specificare le relative clausole in modo chiaro e comprensibile.

Protezione dei dati personali

L'Ente si impegna a trattare tali dati nei limiti ed in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di privacy, con specifico riferimento al Dlgs 196/2003 ("Codice della privacy") e relativi allegati, del reg. UE 679/2016 (GDPR) nonché alle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

Il personale dell'Ente che si trova, nell'ambito delle mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa e delle istruzioni operative impartite.

La Società promuove la conoscenza della materia nell'ambito del proprio personale.

Trattamento delle informazioni

Le informazioni in merito alle controparti sono trattate dall'Ente nel rispetto della riservatezza degli interessati, salve le particolarità delle singole fattispecie.

3. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale

Le persone (amministratori, dipendenti e collaboratori) devono osservare i seguenti principi:

- ✓ **Professionalità:** Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.
- ✓ **Lealtà:** Le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della Società.
- ✓ **Onestà:** Nell'ambito della loro attività lavorativa, le persone sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ente può giustificare una condotta non onesta o non rispettosa delle normative.
- ✓ **Correttezza:** Le persone non utilizzano a fini personali – se non nei limiti autorizzati – informazioni, beni ed attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio all'Ente o indebiti vantaggi per sé, all'Ente o a terzi; ciascuna persona respinge, e non effettua, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.
- ✓ **Riservatezza:** Le persone assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio dell'Ente o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.
- ✓ **Risoluzione dei conflitti di interesse:** Le persone informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'Ente, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dall'Ente.

4. Criteri di condotta

4.1. Relazioni con il personale

Gestione del rapporto

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze dell'Ente, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, nonché nel rispetto delle normative vigenti (in particolare artt. 4 e 8 legge 300/70).

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Società adotta, nell'attività di selezione, opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro o con contratti legalmente ammissibili; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve dettagliate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi
- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

L'Ente evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale.

L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità.

La valutazione delle persone è effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili, la funzione personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con la persona esaminata.

L'Ente salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio.

Il conseguimento degli obiettivi individuali deve essere valutato equamente, stabilendo criteri chiaramente enunciati, da utilizzare per valutare le capacità delle persone ed il loro contributo; i risultati raggiunti devono essere adeguatamente riconosciuti.

La persona che ritenga di essere stata oggetto di molestie, o di essere stata discriminata per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, o simili, può segnalare l'accaduto, oltre che ai propri referenti, anche alla Direzione Generale che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Le disparità di retribuzione o di trattamento non sono considerate discriminazione se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

I responsabili utilizzano e valorizzano tutte le professionalità presenti nella struttura, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone: per esempio affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità, corsi di formazione.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Sicurezza e salute

L'Ente si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi.

Tutte le persone devono rispettare le norme e le procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Società adotta le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute del personale, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, l'Ente si attiene alle disposizioni contenute nel Dlgs 196/2003 e nel reg. UE 679/2016 (GDPR) .

Alle persone viene consegnata un'informativa sulla tutela dei dati personali che individua: finalità e modalità del trattamento, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati, nonché informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui all'articolo 13 del Dlgs 196/2003 e del reg. UE 679/2016 (GDPR). Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso al trattamento dei loro dati personali.

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.

Potranno essere adottati strumenti di controllo sull'utilizzo dei mezzi e strumenti aziendali, nel rispetto della normativa vigente.

4.2. Doveri del personale

Principi generali

Le persone devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico, assicurando le prestazioni richieste.

Gestione delle informazioni

Le persone devono conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Esse sono tenute ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e know-how aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza.

Le persone non espressamente autorizzate a rispondere a quesiti, o a fornire materiali richiesti dagli interlocutori interni o esterni all'Ente, saranno tenute a consultarsi con i referenti e ad uniformarsi alle istruzioni impartite in merito.

Nel caso in cui sia necessario trattare argomenti rilevanti, riservati o di natura economica, si avrà cura di adottare le misure necessarie affinché sia salvaguardata la riservatezza, secondo la natura degli elementi trattati.

Sia durante, che dopo lo scioglimento del rapporto d'impiego con l'Ente, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso esclusivamente nell'interesse dell'Ente e mai a beneficio proprio o di terzi.

Informazioni riservate su terzi soggetti

Il personale dell'Ente dovrà astenersi dall'impiego di mezzi illeciti, al fine di acquisire informazioni riservate su imprese ed enti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel rapporto in essere.

Conflitto di interessi

Tutte le persone dell'Ente sono tenute ad evitare situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari, di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, la persona è tenuta a darne comunicazione al proprio referente e alla Direzione Generale che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Compensi illeciti, omaggi, spese di rappresentanza

Al personale dell'Ente è imposto il divieto di accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che possa influire sulle azioni da intraprendere, nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

Restano consentiti gli omaggi di modico valore (ad esempio omaggi natalizi).

Le persone dell'Ente che ricevono omaggi o benefici diversi da quelli che rientrano nelle fattispecie consentite, sono tenute a darne comunicazione ai referenti, al fine delle necessarie azioni da intraprendere, anche in merito alle comunicazioni a terzi sulla politica aziendale.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

L'Ente si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, attraverso l'impiego di sistemi di controllo e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

Partecipazione ad attività antisociali e criminali

Al personale dell'Ente viene fatto divieto di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali, che minacciano la società o la vita dei cittadini.

Di fronte a domande estorsive, da parte di soggetti antisociali e criminali, le persone devono rifiutare ogni compromesso e astenersi da esborsi in denaro o altre prestazioni.

Ugualmente la Società rifiuta qualsiasi attività nel campo degli illeciti riguardanti la pornografia o a maggior ragione la pedopornografia.

In tutti i casi in cui si manifestassero attività o richieste attinenti a quanto sopra il personale ne informerà immediatamente i propri referenti e la Direzione.

4.3. Relazioni con i clienti

Imparzialità

Ente si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri utenti, nel rispetto delle particolarità derivanti dall'attività svolta.

Non costituisce attività discriminatoria la valutazione con riferimento ad alcuni criteri preventivamente individuati.

Rapporti e comunicazioni con clienti e utenti

I contratti e le comunicazioni ai clienti e/ o agli utenti devono essere:

- conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del cliente o dell'utente.

4.4. Rapporti con i fornitori

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del miglior vantaggio per l'Ente, alla concessione delle pari opportunità ai fornitori/collaboratori, alla lealtà ed all'imparzialità: la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni o di servizi sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del costo, nel rispetto e nei vincoli delle normative di legge o di regolamento, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività, fermo restando eventuali criteri di valutazione privilegiata preventivamente individuati.

Integrità ed indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori e/o collaboratori sono oggetto di un costante monitoraggio e valutazione da parte dell'Ente, anche in riferimento alle attività di rendicontazione e certificazione di qualità a cui è tenuto.

I documenti scambiati con i fornitori devono essere opportunamente archiviati: in particolare, quelli di natura contabile e/o fiscale, devono essere conservati per i periodi stabiliti dalla normativa vigente.

Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, l'Ente potrà introdurre, per particolari forniture o servizi e se ritenuto necessario, requisiti di tipo sociale.

4.5. Relazioni con il detentore del capitale dell'Ente

Trasparenza contabile

Al fine di assicurare trasparenza e completezza dell'informazione contabile, la documentazione dei fatti da riportare in contabilità a supporto della registrazione deve essere chiara, completa, corretta e va archiviata per eventuali verifiche.

L'Assemblea dei detentori del capitale di Ente

L'Assemblea dei detentori del capitale è il momento privilegiato, per l'instaurazione di un dialogo tra i possessori del capitale e gli organi sociali (Consiglio di Amministrazione) dell'Ente, fermo restando il costante collegamento tra gli enti possessori del capitale e gli organi operativi.

E' assicurata la regolare partecipazione degli organi sociali ai lavori assembleari.

4.6. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di autorità pubbliche di vigilanza, autorità indipendenti, istituzioni comunitarie, nonché di soggetti privati concessionari di un pubblico servizio, compresi pertanto i soggetti valutatori.

I rapporti con il sistema pubblico risultano particolarmente rilevanti nell'ambito della tipologia dell'attività dell'Ente.

Correttezza e lealtà

L'Ente intende condurre rapporti con la Pubblica Amministrazione con la massima trasparenza ed eticità di comportamento.

Il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a eventuali procedure di bandi, gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (statale o comunitaria).

Nel caso in cui l'Ente abbia la necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulenti o per distacco, deve essere rispettata la normativa vigente.

Regali, omaggi e benefici

Nessuna persona dell'Ente può elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione, allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per l'Ente.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Ente: in particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzazioni del responsabile di funzione o dei referenti. Copia della documentazione rilevante (ad esempio, il documento di trasporto) deve essere conservata.

Qualora una persona dell'Ente riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o implicite di benefici, fatto salvo il caso di omaggi di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire, per l'adozione delle opportune iniziative.

Iniziative nei confronti della P.A.

La Società, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di Fondazioni ed Associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente codice.

4.7 Rapporti con la collettività

Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

L'Ente non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

L'Ente si astiene dall'assoggettarsi a qualsiasi pressione, diretta o indiretta, da parte di esponenti politici: per esempio, non accetta segnalazioni per le assunzioni, né stipula contratti di consulenza aventi finalità analoghe.

L'Ente non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio, sindacati). E' tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- destinazione chiara e documentata delle risorse
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte, nell'ambito dell'Ente.

Contributi e sponsorizzazioni

L'Ente può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico o che coinvolgano un elevato numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali l'Ente può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. Nella scelta delle proposte cui aderire, l'Ente presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.8 Diffusione di informazioni

Comunicazione all'esterno

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

E' vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti dell'Ente con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

5. Meccanismi applicativi del codice etico

5.1 Diffusione e comunicazione

L'Ente 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.

5.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

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

- Direzione Generale
- Consiglio di Amministrazione ed in particolare su Presidente / Procuratori
- 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.

Inoltre all'interno di Città Studi è stata identificata la funzione di **Internal Auditor** alla quale sono stati attribuiti i seguenti compiti:

- aggiornamento dell'analisi dei rischi aziendali;

- supporto nella valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di controllo interno;
- pianificazione ed esecuzione di audit interni di verifica del rispetto delle procedure e delle prassi definite;
- affiancamento all'Organismo di Vigilanza;
- aggiornamento periodica della documentazione del Modello Organizzativo.

5.3 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 aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e la Direzione Generale che provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: L'Ente potrà 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.

6. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'Ente. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra Ente e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Ente, nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato.
- per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di richiamo, sino alla risoluzione del rapporto contrattuale. Anche in tal caso verrà data la possibilità all'interessato di fornire precisazioni e chiarimenti sul comportamento contestato.
- per quanto concerne gli amministratori, attraverso graduate sanzioni applicate dall'OdV sino alla revoca del mandato.

- per quanto concerne l'OdV, attraverso graduate sanzioni applicate dal Consiglio di Amministrazione, sino alla revoca dell'incarico.

E' fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui l'Ente dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

Le sanzioni sono dettagliatamente previste nell'Allegato A, che segue.

7. 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.

Il presente codice etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e verrà adeguatamente aggiornato.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, con informazione relativa diffusa tempestivamente agli interessati.

Codice Etico

Allegato A - Sanzioni Disciplinari

Criteri di applicazione

Le violazioni alle regole indicate nel suesteso Codice Etico potranno dare origine alle sanzioni indicate di seguito.

Salve le vincolanti disposizioni di legge (ad es. art. 7 legge 300/70) sulle modalità di contestazione e di comunicazione delle violazioni e delle sanzioni, per qualsiasi soggetto l'applicazione delle sanzioni dovrà essere preceduta dalla contestazione scritta degli addebiti, con facoltà di presentazione da parte dell'interessato delle proprie giustificazioni entro un termine massimo di giorni cinque, salve le disposizioni inderogabili di legge e/o del CCNL.

In casi particolari potrà anche essere disposta la sospensione dei rapporti o delle funzioni, in attesa delle decisioni adottate oppure in attesa delle verifiche compiute dall'Autorità Giudiziaria oppure da altre Autorità. Peraltro tali decisioni non costituiscono condizione per l'applicabilità delle presenti sanzioni.

Le sanzioni saranno determinate in concreto, anche in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o al grado di colpa;
- al contributo causale in caso di pluralità di soggetti coinvolti nella violazione;
- al comportamento complessivo ed alla personalità del soggetto;
- alla oggettiva gravità dei fatti.

Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

I comportamenti, tenuti dai lavoratori, in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel codice etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili, nei riguardi dei lavoratori, rientrano tra quelle previste dal vigente CCNL di riferimento (nella specie CCNL Formazione e CCNL Terziario e Servizi) , nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 - Sanzioni disciplinari della legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e del medesimo CCNL, nonché di eventuali altre disposizioni speciali applicabili.

Le sanzioni, applicate secondo il principio della proporzionalità e secondo la gravità dei fatti addebitati potranno essere le seguenti:

- a) richiamo verbale;
- b) richiamo scritto;
- c) multa non superiore all'equivalente di 3 ore di stipendio base;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di 3 giorni
- e) licenziamento, con o senza preavviso.

Misure nei confronti dei dirigenti

Applicazione delle misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti del settore Industria. In particolare la violazione delle disposizioni citate potrà costituire giusta causa di licenziamento,

Misure nei confronti degli amministratori e dei sindaci

In caso di violazione del presente codice da parte di amministratori e/o sindaci di Ente, l'OdV informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale dello stesso, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Tenuto conto che gli amministratori dell'Ente sono nominati dall'Assemblea dei soci, nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa dell'Ente, si procederà alla convocazione dell'Assemblea dei soci, per deliberare in merito alla revoca del mandato.

Nel caso di sentenza di condanna, anche di primo grado, per i reati previsti dal Decreto, l'amministratore e/o il sindaco condannato dovrà darne immediata comunicazione all'OdV, che procederà ad informarne l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, come sopra indicato.

Misure nei confronti di collaboratori e consulenti esterni

I soggetti legati all'Ente da rapporti di collaborazione o di consulenza che pongano in essere, nell'esercizio della loro attività, comportamenti in contrasto con le disposizioni contenute nel codice etico potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, eventualmente sulla base di apposite clausole risolutive espresse, inserite nei contratti stipulati con tali soggetti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni.

Misure nei confronti dei soci

In caso di violazione dei principi del codice Etico poste in essere dai Soci possono venire applicate le seguenti sanzioni:

- richiamo, verbale o scritto
- sospensione temporanea delle agevolazioni e/o iniziative previste per i Soci
- esclusione dalla Società.

Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione delle disposizioni del codice etico da parte del o dei membri dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvederà all'adozione dei provvedimenti opportuni, quali il richiamo o la revoca del mandato conferito.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni.