



Codice Etico e di Comportamento

Versione n. 01 approvata dalla Presidenza del CESF in data 15 maggio 2019
Versione n. 02 approvata dal Comitato di gestione in data 25 febbraio 2025

Sommario

01. Introduzione.....	3
02. Destinatari del Codice Etico CESF.....	3
03. I valori	3
03.1 Centralità e sviluppo delle persone	4
03.2 Radicamento territoriale	4
03.3 Trasparenza ed etica degli affari	4
03.4 Qualità	4
03.5 Integrità.....	5
03.6 Diversità.....	5
03.7 Legalità e contrasto terrorismo e criminalità	5
04. Gli attori sociali	5
04.1 Le parti sociali.....	5
04.2 Clienti	5
04.3 Istituti finanziari.....	6
04.4 Fornitori.....	6
04.4.1 Fornitori beni e servizi	6
04.4.2 Docenti e consulenti.....	6
04.5 Pubblica Amministrazione	6
04.5.1 Sovvenzioni e finanziamenti	6
04.6 Autorità pubbliche di vigilanza	6
04.7 Forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici d’interessi	7
05. Regole	7
05.1 Selezione, del personale dipendente	7
05.2 Valutazione del personale dipendente.....	8
05.3 Formazione del personale dipendente.....	8
05.4 Sicurezza, salute e ambiente	8
05.4.1 Tutela della Sicurezza e dell’Ambiente di lavoro	8
05.4.2 Attività operative.....	8
05.4.3 Tutela dell’ambiente.....	9
05.5 Comportamenti organizzativi richiesti al personale dipendente verso il Codice Etico.....	9
05.5.1 Deleghe e responsabilità	9
05.5.2 Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico	9
05.5.3 Obblighi per tutti le risorse umane in organigramma verso il Codice Etico	9
05.5.4 Tutela del patrimonio aziendale	10
06. Relazioni esterne.....	10
06.1 Efficacia esterna del Codice.....	10
06.2 Conflitto d’interessi	10
06.3 Pratiche concorrenziali	10
06.4 Regalie e benefici	10
07. Organizzazione e controllo.....	11
07.1 Principi organizzativi.....	11
07.2 Trasparenza della contabilità	11
07.3 Controlli e verifiche	11
07.4 Eventuale incarico di pubblico servizio.....	12
07.5 Riservatezza	12
08. Attuazione e diffusione del Codice Etico.....	12
09. Segnalazioni di violazioni o richiesta di informazioni	12
10. Sanzioni disciplinari	13

01. Introduzione

Il presente documento, denominato “Codice Etico” (di seguito anche “Codice”) regola il complesso di diritti e responsabilità che CESF assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività. CESF riafferma la congruità del proprio Codice Etico nel perseguimento della propria mission sociale e di tutti gli obiettivi previsti dallo Statuto dell’Ente e dalle sue successive modifiche. Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall’Ente, deve considerarsi parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell’articolo 2104 codice civile. La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall’Ente ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all’Ente. Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell’Ente e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice ovvero di un estratto di esso o, comunque, l’adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una conditio sine qua non della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra il CESF e tali soggetti; le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi. In ragione di quanto fin qui descritto eventuali violazioni da parte dei soggetti di cui al precedente comma di specifiche disposizioni del Codice, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell’Ente dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell’articolo 1456 codice civile.

02. Destinatari del Codice Etico CESF

Con l’adozione del Codice Etico, il CESF ha inteso definire valori morali, regole chiare, e procedure a cui uniformarsi. Il Codice Etico è diretto ai soggetti che seguono (di seguito anche “destinatari del presente codice”):

- ai membri componenti gli organi sociali (Presidente, Vicepresidente, Consiglieri)
- ai docenti
- ai dipendenti (a tempo indeterminato, determinato) (*)
- ai collaboratori (*)
- ai consulenti (*)
- ai fornitori di beni e di servizi
- a qualsiasi altro soggetto che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instauri rapporti o relazioni con l’Ente.

(*) nel I proseguo del documento con il termine “risorse umane in organigramma”, si intende indicare il raggruppamento, delle tre categorie di destinatari di cui sopra, di tutti i soggetti espressamente citati e posizionati nell’organigramma aziendale. I Destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare i precetti del Codice che sarà messo loro a disposizione, secondo quanto di seguito specificato. Il Direttore del CESF si fa carico dell’effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all’interno e all’esterno dell’Ente. I dipendenti dell’Ente, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti e alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell’attività lavorativa alle finalità e alle disposizioni previste dal presente Codice; questo tanto nei rapporti intra-aziendali, quanto nei rapporti con soggetti esterni all’Ente e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e le altre Autorità Pubbliche.

03. I valori

I valori fondamentali su cui si basa l’attività del CESF sono: centralità delle persone, sviluppo delle persone, radicamento territoriale, trasparenza ed etica degli affari, qualità, integrità, diversità. CESF si aspetta che tali valori ne definiscano l’identità, uniscano dipendenti e collaboratori all’organizzazione

globale. E' peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti all'Ente. Tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, seguono questi valori e li applicano in modo corretto nelle operazioni, nei comportamenti e nei rapporti, sia interni che esterni.

03.1 Centralità e sviluppo delle persone

CESF riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

CESF pone da sempre al centro del proprio operare la professionalità e il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ognuno come elemento fondante dello sviluppo aziendale e personale.

Tale valore si traduce:

- nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione personale;
- nella realizzazione di un sistema di relazioni che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi. La Scuola attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo direttamente allo sviluppo dell'Ente, perché è proprio attraverso le risorse umane che la Scuola è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi. Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

03.2 Radicamento territoriale

Per la stessa natura contrattuale di Ente costituito dalle Parti Sociali dell'edilizia l'intento di CESF è quello di promuovere con l'attività di formazione lo sviluppo del settore secondo quanto affermato dal CCNL dell'edilizia. Inoltre CESF promuove lo sviluppo locale, attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento. CESF agisce dunque nella comunità locale per lo sviluppo di una società ricca e generativa, capace di riconoscere e valorizzare le risorse che la compongono, le competenze e le potenzialità presenti, le differenze di genere, culturali ed etniche, promuovendo benessere, integrazione e sviluppo sociale.

03.3 Trasparenza ed etica degli affari

La storia, l'identità e i valori di CESF si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- Affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti
- Solidità, relativa ad un ente che poggia su basi patrimoniali definite e garantite da contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali sottoscritti dalle Parti Sociali dell'edilizia, come testimoniato dalla propria prolungata attività
- Trasparenza, conseguente alla concezione del ruolo sociale delle Scuole, che ne impone non solo il rispetto di principi e dei valori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento e agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato.

03.4 Qualità

La Qualità è un elemento distintivo di CESF; l'Ente si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine. Le attività sono poste in essere

mediante un processo di Qualità Certificato che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio. In questo senso CESF è in possesso della certificazione ISO 9001 di Qualità come peraltro previsto dal sistema di accreditamento regionale nel quale CESF è inserito.

03.5 Integrità

CESF persegue l'integrità e continuerà a manifestarla. Sono e saranno rispettate le leggi, i regolamenti e le politiche sotto le quali la Scuola opera e opererà.

03.6 Diversità

CESF esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone. La Scuola garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori; garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali. In particolare, l'Ente condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e/o religiosa.

03.7 Legalità e contrasto terrorismo e criminalità

CESF crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. CESF, inoltre, condanna qualsiasi attività criminale che implichi:

- falsificazione, contraffazione, alterazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- l'accettazione ed il trattamento da introiti di attività criminali (riciclaggio);
- accessi abusivi a sistemi informatici esterni;
- detenzione abusiva di codici di accesso;
- danneggiamento di apparecchiature e di dati;
- frode nella gestione della certificazione di firma elettronica e intercettazione, impedimenti e interruzioni di comunicazioni informatiche.

04. Gli attori sociali

04.1 Le parti sociali

CESF è un ente di natura contrattuale governato da contratti ed accordi nazionali e territoriali tra l'organizzazione degli imprenditori edili (Ance) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dell'edilizia (FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL). Queste parti sociali sono i soggetti che regolano le decisioni della scuola e ne costituiscono il Comitato di Gestione. In questa situazione specifica CESF assicura la piena trasparenza nel perseguimento dei fini istituzionali previsti dai contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali sottoscritti dalle Parti Sociali dell'edilizia e assume quale proprio obiettivo quello di mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo con le Parti Sociali stesse. Pertanto, in coerenza con le procedure definite e con i citati contratti e accordi collettivi, fornisce tutte le informazioni che possono influire sulla decisione di investimento e di sviluppo delle attività istituzionali sia alle Parti Sociali che al sistema formativo nazionale paritetico di categoria coordinato dal Formedil e dalla CnCPT, affinché sia possibile operare scelte informate e consapevoli.

04.2 Clienti

Costituisce obiettivo primario del CESF la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti (considerando tali anche gli Enti Pubblici committenti: concedenti e/o convenzionati ed i corsisti). In questo quadro, il CESF assicura al cliente ed all'utente la migliore esecuzione degli incarichi affidati ed è costantemente orientato a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative, in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità. CESF fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole. CESF tutela la privacy

dei clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere i relativi dati personali fatti salvi gli obblighi di legge. CESF, inoltre, adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, collaborazione e cortesia.

04.3 Istituti finanziari

CESF intrattiene con gli Istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'Ente. Per questo gli Istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

04.4 Fornitori

04.4.1 Fornitori beni e servizi

CESF definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

04.4.2 Docenti e consulenti

I docenti e consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità e alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice. I rapporti con i docenti e consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative e i principi del presente Codice.

04.5 Pubblica Amministrazione

CESF ispira e adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di correttezza e onestà. Su questa base, le persone incaricate da CESF di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione. Le persone incaricate da CESF alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

04.5.1 Sovvenzioni e finanziamenti

CESF ispira e adegua la propria condotta, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai principi di correttezza e onestà. Su questa base, le persone incaricate da CESF di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione. Le persone incaricate da CESF alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

04.6 Autorità pubbliche di vigilanza

I destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività. I destinatari del presente Codice si impegnano altresì affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. I destinatari del presente Codice si

impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

04.7 Forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici d'interessi

CESF si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi d'interesse.

05. Regole

05.1 Selezione, del personale dipendente

Le regole contenute nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del presente codice gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare nello svolgimento delle varie attività aziendali in conformità ai valori a cui si ispira il presente Codice. Tutti i destinatari del presente Codice Etico (identificati al punto B del presente documento) devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno

a tutela del valore del CESF. Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato a disponibilità nei confronti degli organi sociali e delle autorità di vigilanza.

05.2 Valutazione del personale dipendente

CESF, nell'ambito dei processi di valutazione del personale, si impegna a garantire che eventuali sistemi premianti legati ai risultati, preventivamente deliberati dall'organo dirigente, siano correlati ad obiettivi conosciuti, chiari, misurabili e raggiungibili.

05.3 Formazione del personale dipendente

CESF, nell'ambito dei processi di formazione del personale, si impegna a programmare e realizzare una attività di formazione per tutto il personale. Il programma contempla, oltre alla formazione professionale, temi relativi alla sicurezza ed al Codice Etico.

05.4 Sicurezza, salute e ambiente

05.4.1 Tutela della Sicurezza e dell'Ambiente di lavoro

CESF si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti. In particolare:

- definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

05.4.2 Attività operative

CESF si impegna a :

- evitare, valutare e combattere i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- adeguare il lavoro alle persone, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in

particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;

- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai dipendenti, collaboratori e utenti e formare gli stessi secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato al personale.

05.4.3 Tutela dell'ambiente

CESF si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria. Si impegna a realizzare la prevenzione degli inquinamenti ed a diffondere la sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori alle tematiche ambientali.

05.5 Comportamenti organizzativi richiesti al personale dipendente verso il Codice Etico

05.5.1 Deleghe e responsabilità

CESF definisce, attraverso specifiche deliberazioni e/o apposite procedure, le mansioni le responsabilità ed i poteri dei dipendenti e dei collaboratori. Tali mansioni, responsabilità e poteri devono essere conosciute, accettate e rispettate.

05.5.2 Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico

Ogni Responsabile di Funzione, identificato come tale nell'organigramma, nel mansionario e/o nel sistema di deleghe, ha l'obbligo di curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità; rappresentare con il proprio comportamento un esempio per le risorse umane in organigramma ad egli rispondenti; adoperarsi affinché le risorse umane in organigramma ad egli rispondenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa; riferire tempestivamente al Direttore eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti. L'inosservanza, da parte dei Responsabili di Funzione, degli obblighi di cui al presente articolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

05.5.3 Obblighi per tutti le risorse umane in organigramma verso il Codice Etico

Ad ogni risorsa umana in organigramma è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice o dallo stesso richiamate, nonché delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno. La risorsa umana in organigramma che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare le notizie di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori. Le risorse umane in organigramma hanno altresì l'obbligo di: astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni e norme; rivolgersi ai propri superiori per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento; riferire tempestivamente eventuali notizie in merito a

possibili violazioni del Codice; collaborare con l'Ente in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

05.5.4 Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun destinatario è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

06. Relazioni esterne

06.1 Efficacia esterna del Codice

Chiunque, agendo in nome e per conto di CESF, entri in contatto con soggetti terzi con cui l'Ente intenda intraprendere relazioni commerciali o sia, con gli stessi, tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di: informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice; esigere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento delle loro attività; adottare le iniziative necessarie in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o in caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice stesso, informando il Direttore.

06.2 Conflitto d'interessi

Tutti i destinatari devono assicurare che ogni decisione assunta nell'ambito delle proprie attività sia presa nell'interesse di CESF. Tutti i destinatari sono tenuti ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi propri e quelli dell'Ente e, in ogni caso, dovranno conformarsi alle specifiche policies adottate in materia. Tutti i destinatari del Codice dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria relazione con il CESF al fine di favorire se stessi o terzi a danno o a svantaggio dell'Ente. Ad ogni dipendente è fatto divieto di prendere parte, direttamente o indirettamente, a qualsivoglia titolo, ad iniziative commerciali che si pongono in situazione di concorrenza con il CESF, a meno che tale partecipazione non sia stata previamente comunicata al Direttore. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività del CESF, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione al Direttore.

06.3 Pratiche concorrenziali

Per CESF è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. CESF è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità regolatrici del mercato.

- CESF si impegna, inoltre, a realizzare le attività nel rispetto della ratio della legge per gli incarichi di fornitura di beni e servizi che le vengono affidate tramite espresse convenzioni dagli Enti Pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica.
- CESF compete lealmente sul mercato. Si impegna a fornire informazioni corrette sulla propria attività sia all'interno che all'esterno, a fronte di legittime richieste.
- CESF assicura la veridicità e correttezza dei dati sociali relativi ai Bilanci, relazioni e altri documenti ufficiali.

06.4 Regalie e benefici

CESF vieta ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori di offrire e/o promettere denaro od altra utilità a pubblici dipendenti allo scopo di ottenerne vantaggi e/o favori. In occasione di ricorrenze,

anniversari e/o festività è consentita la dazione di doni, purché di modesta entità, e comunque nei limiti stabiliti dalla Presidenza, documentata in modo adeguato al fine di consentire le opportune verifiche.

07. Organizzazione e controllo

07.1 Principi organizzativi

CESF assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla. In particolare l'Ente rende tutte le operazioni verificabili perché registrate. CESF vincola coloro che svolgono la funzione di revisione alla veridicità e correttezza dei dati, delle informazioni. Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali, secondo criteri di prudenza e a tutela degli interessi del CESF. Le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime; ogni risorsa umana in organigramma o collaboratore che effettui operazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti al CESF, deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze per consentire la verifica delle suddette operazioni.

07.2 Trasparenza della contabilità

La contabilità del CESF risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato. I Destinatari del presente Codice si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. I Destinatari del presente Codice sono altresì tenuti a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne l'accurata registrazione contabile; l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti; l'agevole ricostruzione formale e cronologica; la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità. I Destinatari del presente Codice che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al Direttore. CESF promuove la formazione e l'aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari del presente Codice in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

07.3 Controlli e verifiche

CESF garantisce la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti, richieste e necessarie agli organi di revisione e controllo. CESF garantisce l'accessibilità a tutte le informazioni ed ai documenti agli aventi diritto. CESF fornisce, attraverso la disponibilità dei propri amministratori e dipendenti, responsabili per la loro funzione, tutte le informazioni che favoriscono l'esercizio delle funzioni di vigilanza. CESF vieta ai propri amministratori e dipendenti e/o collaboratori di rendere dichiarazioni false, piuttosto che la presentazione di documenti

falsi o attestanti situazioni non vere, anche attraverso sistemi informatici, con lo scopo di percepire indebitamente fondi pubblici e/o ottenere e mantenere l'accreditamento regionale.

07.4 Eventuale incarico di pubblico servizio

Qualora CESF svolga attività da incarico di Pubblico Servizio applica i seguenti comportamenti:

- rispetto principi imparzialità, tipico della Pubblica Amministrazione;
- non accettazione benefici, denaro ed utilità;
- non accettazione influenze illegittime da parte di terzi;
- evitare conflitto di interessi dei propri incaricati.

07.5 Riservatezza

I destinatari sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, conosciuti per le prestazioni svolte. CESF pone in atto le misure per tutelare le informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

08. Attuazione e diffusione del Codice Etico

Tutte le persone che operano nell'interesse della CESF, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno e gestione dei rischi e nel perseguire i principi e rispettare le disposizioni del Codice Etico, che costituisce elemento costitutivo del sistema stesso.

Il Codice ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti.

Il Codice Etico è pubblicato sul seguente sito internet, accessibile a tutti: <https://www.cesf.pg.it>

Eventuali dubbi nell'interpretazione e applicazione del Codice, possono essere risolti rivolgendosi al proprio Responsabile o all'OdV.

09. Segnalazioni di violazioni o richiesta di informazioni

I destinatari del Codice sono tenuti a segnalare, per senso di responsabilità e lealtà nei confronti dell'Azienda e con le modalità stabilite nella procedura, le eventuali potenziali violazioni di cui siano a conoscenza. Nel caso di segnalazioni palesemente infondate e strumentali all'ottenimento di vantaggi da parte del segnalante saranno adottati conseguenti provvedimenti, nel rispetto della normativa applicabile.

In particolare, le Segnalazioni possono essere effettuate, alternativamente:

- ✓ **In forma scritta**, mediante l'utilizzo di lettere raccomandate a/r;
- ✓ **In forma orale**, attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica vocale o, su richiesta del segnalante, attraverso un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione.

Il Gestore delle Segnalazioni, incaricato ha lo scopo di gestire il sistema di segnalazioni, esaminando le presunte violazioni per inosservanza della legge, della normativa interna e del Codice Etico (sistema di "whistleblowing") e di vigilare sul rispetto dei valori di trasparenza, legalità, equità ed integrità etica nei rapporti con i dipendenti, fornitori, clienti e, più in generale, con tutti gli stakeholder.

La gestione della segnalazione verrà svolta in conformità a quanto disciplinato nella "Procedura di Gestione delle Segnalazioni (Whistleblowing)", pubblicata sul sito dell'ente, che assicura il massimo

grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle segnalazioni, e tutela i segnalanti contro eventuali ritorsioni, mantenendone riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

10. Sanzioni disciplinari

CESF adotta, nei confronti dei responsabili di violazioni, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi dell'ente, provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni. L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge. Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.