CODICE ETICO

Fondazione Santagata per l'Economia della Cultura ETS

Dicembre 2024

Premessa

Il Codice Etico (di seguito "Codice") costituisce lo strumento di autoregolamentazione per la Fondazione Santagata per l'Economia della Cultura ETS (di seguito "Fondazione") ed i soggetti a vario titolo ad essa collegati, al fine di guidarne i processi decisionali ed i comportamenti, coerentemente con le proprie finalità istituzionali. Il Codice impegna tutti i/le dipendenti (e soggetti equiparabili) della Fondazione e tutti quelli che con essa intrattengono rapporti istituzionali, scientifici, culturali e commerciali.

L'adozione del presente Codice etico (di seguito "Codice") assume in modo formale l'impegno della Fondazione a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti, consentendo di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno e esplicitando i diritti, i doveri e le responsabilità per rafforzare la reputazione e il rapporto di fiducia nei confronti dei portatori di interesse.

I principi etici e i valori espressi nel Codice ispirano l'attività di tutti coloro che operano nella Fondazione, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi statutari. In particolare, i componenti degli organi della Fondazione si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi; la Presidente e Responsabile della ricerca ed il Segretario Generale danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo; i dipendenti e i collaboratori adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti della Fondazione verso i portatori di interesse e l'intero contesto civile e economico in cui opera.

L’adozione di principi di comportamento specifici, da osservare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i clienti e con i terzi è manifestazione di impegno della Fondazione anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al DL 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i. e alla Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Le disposizioni del presente Codice si applicano a tutti i portatori d’interesse - membri degli organi statutari, fondatori, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, pubbliche amministrazioni, istituzioni, partner - e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in modo stabile o temporaneo, operano per la Fondazione. Tali soggetti, ognuno nell’ambito delle proprie responsabilità, secondo i principi di sana e prudente gestione e nel rispetto delle leggi, nazionali e comunitarie, nonché delle politiche, piani, regolamenti e procedure interne, devono contribuire alla gestione etica della Fondazione e all’applicazione dei suoi principi e criteri di autoregolamentazione. Il Codice prevede inoltre misure idonee a sanzionare eventuali comportamenti non conformi alle sue previsioni e proporzionate alla gravità degli stessi.

Team di Fondazione Santagata per l’Economia della Cultura ETS
Autrici: Paola Borrione
Luisa Minero

Fondazione Santagata per l’Economia della Cultura
Corso Duca degli Abruzzi 43, 10129, Torino
fondazionesantagata.it / Fb / Linkedin

Indice dei Contenuti

Premessa 2

1. Presentazione dell'Ente 6

2. Principi Etici e Norme di Riferimento 8
2.1 Principi generali, onestà e correttezza. 8
2.2 Riservatezza e trasparenza. 8
2.3 Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse. 8
2.4 Correttezza e imparzialità nella gestione dei contratti. 8

3.Condotta nei rapporti con il personale, tutela della salute, sicurezza ed ambiente 10
3.1 Valorizzazione delle risorse umane, politiche del personale e integrità della persona. 10
3.2 Molestie sul luogo di lavoro. 10
3.3 Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti. 10
3.4 Fumo. 10
3.5 Sicurezza e ambiente. 10
3.6 Selezione e gestione del personale. 11
3.7 Tutela della privacy. 11
3.8 Doveri dei lavoratori e delle lavoratrici. 11
3.9 Utilizzo dei sistemi informatici. 11
3.10 Gestione e tutela dei diritti d'autore. 12
3.11 Tutela della riservatezza. 12

4.Condotta nei rapporti con i fornitori ed altri soggetti ed istituzioni 14
4.1 Doveri del personale della Fondazione nei rapporti con fornitori terzi. 14
4.2 Condotta nei rapporti con i/le collaboratori/trici e i/le consulenti. 14
4.3 Principi di condotta nei rapporti istituzionali. 14
4.4 Trasparenza contabile. 15
4.5 Responsabilità verso la collettività. 15
4.6 Organismo di vigilanza, modalità di attuazione, sistema sanzionatorio 15
4.7 Diffusione del Codice Etico. 15
4.8 Efficacia del Codice etico, conseguenze delle sue violazioni, sistema sanzionatorio. 16

CAPITOLO 01

Fondazione Santagata per l’Economia della Cultura ETS

Presentazione dell’Ente

1. Presentazione dell'Ente

Nata nel 2018, la Fondazione Santagata per l'Economia della Cultura ETS acquisisce le competenze del Centro Studi Silvia Santagata-Ebla, fondato nel 2008 da Walter Santagata, docente di Economia della Cultura all'Università di Torino. La Fondazione Santagata è un istituto di ricerca e formazione che opera a Torino, composto da esperti, accademici, ricercatori che operano nel campo dell'Economia della Cultura. Opera nella promozione e nello sviluppo di attività di ricerca e formazione/capacity building a livello nazionale e internazionale sullo sviluppo economico locale basato sul patrimonio culturale e sulle industrie creative, con particolare attenzione alla sostenibilità.

I campi di lavoro della Fondazione, attiva in progetti di ricerca, valutazione e trasferimento di conoscenze, coprono cinque aree tematiche principali:

1. Patrimonio. Sviluppare e promuovere modelli di gestione del patrimonio in grado di generare opportunità di sviluppo sociale ed economico (conservazione e protezione del patrimonio, musei e istituzioni culturali, programmi dell'UNESCO e Obiettivi di sviluppo sostenibile).

2. Patrimonio Culturale Immateriale. Dedica attenzione a diversi temi che spaziano dalle forme di governance che danno forma al processo decisionale e alla trasmissione nelle comunità del patrimonio, alle condizioni di lavoro dei portatori di patrimonio e alla loro prospettiva di imprenditori culturali, fino al contributo del patrimonio immateriale nel capitale culturale dei territori.

3. Creatività. Approfondire lo studio dell'economia della cultura e della creatività per fornire un supporto concreto alle organizzazioni che operano nel settore dell'innovazione (Lavori e professioni culturali, Produzione culturale contemporanea e innovazione digitale, Arte e produzioni culturali, Innovazione digitale).

4. Turismo. Promuovere progetti di ricerca e formazione sui temi del turismo legati al patrimonio culturale materiale e immateriale, alle industrie creative e ai distretti produttivi (Ecoturismo, Turismo creativo, Gestione dei visitatori, Valutazione delle politiche culturali e dell'impatto economico).

5. Sostenibilità. Attivare progetti di ricerca, formazione e sviluppo locale che considerino l'ambiente e le risorse territoriali alla base di una gestione efficace delle filiere produttive e delle reti funzionali tra settori economici (transizione ecologica, economia rurale, comunità sostenibili).

Parte della missione della Fondazione è quella di rafforzare le reti di collaborazione tra operatori culturali e di altro tipo e di sostenere l'internazionalizzazione degli operatori culturali e della conoscenza, al fine di migliorare la loro capacità di impatto sociale ed economico.

Nel corso degli anni, la Fondazione Santagata ha organizzato numerosi progetti di ricerca di alto livello, conferenze, progetti di formazione in Italia e all'estero, in collaborazione con le principali organizzazioni nazionali e internazionali come l'UNESCO, l'ITC-ILO (ONU) e le più importanti fondazioni bancarie italiane. La Fondazione Santagata opera con il supporto di un comitato scientifico internazionale e in collaborazione con istituzioni pubbliche locali e nazionali e agenzie private.
Inoltre, è partner associato della Cattedra UNESCO su "Economia della cultura e del patrimonio: strategie di tutela e sviluppo" dell'Università di Torino.

Dal giugno 2023, la Fondazione fa parte della Rete G20 degli istituti di formazione in management delle imprese culturali per rafforzare le capacità manageriali dei professionisti della cultura e favorire lo sviluppo economico e sociale guidato dalla cultura, raccomandata dal Referente italiano del G20 - costituito a seguito della Dichiarazione di Roma concordata il 30 luglio 2021 a Palazzo Barberini a Roma da tutti i Ministeri della Cultura dei Paesi del G20 - e dal Referente nazionale per la Cultura del G20 del Ministero della Cultura (MIC).

Dal 2023, la Fondazione ha ricevuto anche lo status di "fondazione in relazioni ufficiali con l'UNESCO".

Le attività più recenti della Fondazione Santagata per l'Economia della Cultura sono disponibili online:

www.fondazionesantagata.it

CAPITOLO 02

Principi Etici e Norme di Riferimento

Principi generali, onestà e correttezza

Riservatezza e trasparenza

Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse

Correttezza e imparzialità nella gestione dei contratti

2. Principi Etici e Norme di Riferimento

2.1 Principi generali, onestà e correttezza.

La Fondazione adotta come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché del presente Codice e delle procedure interne, applicandole con rettitudine ed equità.

Il perseguimento dell'interesse della Fondazione non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà. I rapporti con i portatori di interesse sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Gli amministratori, i dipendenti e collaboratori della Fondazione svolgono la propria attività nell'interesse della stessa e non dovranno versare o accettare somme di denaro, esercitare altre forme di corruzione o fatti o accettare doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Fondazione.

2.2 Riservatezza e trasparenza.

La Fondazione garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata, uniformandosi alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al GDPR Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - Regolamento UE 2016/679.

La Fondazione si impegna a informare in modo chiaro, puntuale e trasparente tutti i portatori di interesse in relazione alla propria situazione e al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, in modo che i portatori di interesse siano in condizione di prendere decisioni autonome e consapevoli.

2.3 Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse.

La Fondazione si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e di conflitto di interesse. Tale ultimo fenomeno si configura sia quando un dipendente o collaboratore cerca di realizzare un interesse diverso dall'equa ripartizione degli interessi dei portatori di interesse o di trarre vantaggio "personale" da opportunità d'affari della Fondazione, sia quando i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione. Inoltre, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione o fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Fondazione stessa.

Relativamente all'insorgenza di possibili conflitti di interesse, gli amministratori ed i Responsabili sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Può determinare conflitto di interesse l'avere interessi economici e finanziari, anche attraverso familiari, con fornitori o accettare denaro, regali significativi, favori, utilità o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Fondazione.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, la Presidente o i Responsabili sono tenuti a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione e all'Organo monocratico di Controllo e a sospendere l'operazione.

2.4 Correttezza e imparzialità nella gestione dei contratti.

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque operi in nome e per contro della Fondazione deve evitare di prendere spunto da eventuali lacune contrattuali o da situazioni impreviste per rinegoziare il contratto sfruttando la posizione di dipendenza o di inferiorità in cui si sia venuto a trovare l'interlocutore.

Nelle relazioni con i portatori di interesse, la Fondazione evita ogni forma di discriminazione, qualunque essa sia: di età, di sesso, di sessualità, di stato di salute, di stato civile, di razza, di opinioni politiche e di credenze religiose.

La Fondazione garantisce la parità di trattamento delle imprese che vengano in contatto con essa, astenendosi dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa produrre effetti negativi sulle imprese, nonché da qualsiasi trattamento preferenziale.

CAPITOLO 03

Condotta nei rapporti con il personale, tutela della salute, sicurezza e ambiente

Valorizzazione delle risorse umane, politiche del personale e integrità della persona

Molestie sul luogo di lavoro

Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti

Fumo

Sicurezza ed ambiente

Selezione e gestione del personale

Tutela della Privacy

Doveri dei lavoratori e delle lavoratrici

Utilizzo dei sistemi informatici

Gestione e tutela dei diritti d’autore

3.Condotta nei rapporti con il personale, tutela della salute, sicurezza ed ambiente

3.1 Valorizzazione delle risorse umane, politiche del personale e integrità della persona.

Valore fondamentale nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane della Fondazione è la centralità della persona. La Fondazione tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ogni dipendente o collaboratore/trice e promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri. La Fondazione si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale. L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per la Fondazione. La Fondazione riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali. Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

La Fondazione tutela i/le propri dipendenti e collaboratori/trici sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico- fisica, sia nel rispetto della personalità morale e vigila affinché tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Fondazione si adopera per evitare che i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori e tutela l'integrità morale del suo personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona. Per questa ragione salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

3.2 Molestie sul luogo di lavoro.

La Fondazione si impegna ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro, intendendosi per molestia un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori; l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui; qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

3.3 Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti.

La Fondazione richiede che tutte/i le lavoratrici e i lavoratori contribuiscano personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali - nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro - sia prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, sia consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti.

3.4 Fumo.

In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nei locali in uso alla Fondazione vige il divieto di fumo, indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta.

3.5 Sicurezza e ambiente.

La Fondazione si impegna a promuove presso tutti i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici l'impegno all'osservanza dei principi di sicurezza e salute posti alla base della propria attività, con lo scopo di garantire il rispetto delle disposizioni legislative dettate in tema di tutela delle condizioni di lavoro, tutelare l'integrità morale e fisica del proprio personale e dell'ambiente esterno e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo.

Tutte/i le lavoratrici e i lavoratori della Fondazione sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Le attività della Fondazione sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per la Fondazione il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità.

3.6 Selezione e gestione del personale.

L'assunzione del personale è decisa in base alla corrispondenza dei profili dei/delle candidati/e rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali. Pertanto, la ricerca e la selezione del personale sono effettuate unicamente in base a criteri di oggettività, equità e trasparenza, garantendo pari opportunità a tutti i soggetti ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo, secondo principi di trasparenza e imparzialità.

Le informazioni richieste sono quelle necessarie e sufficienti alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del/lla candidato/a.

Le decisioni prese nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, sono basate sulla effettiva conformità tra profili attesi e profili posseduti dai/dalle dipendenti e collaboratori/trici e su oggettive considerazioni in merito relative alle prestazioni attese e a quelle registrate.

La Fondazione si impegna a trattare tutto il personale in modo equo, senza discriminazioni di alcun genere e, in particolare, per quanto concerne età, genere, provenienza, religione e opinioni personali, orientamento sessuale, disabilità. La Fondazione si impegna altresì a promuovere l'attuazione di iniziative a sostegno delle pari opportunità tra uomini e donne.

3.7 Tutela della privacy.

La Fondazione si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al GDPR Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - Regolamento UE 2016/679.

Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori e delle lavoratrici, la Fondazione mette in atto specifiche cautele volte a informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Fondazione, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

3.8 Doveri dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ogni lavoratore e lavoratrice della Fondazione deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee e proposte. Deve, altresì, conoscere e osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco e alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Ogni membro degli organi della Fondazione, Responsabili, dipendenti e collaboratori/trici è tenuto a operare per la tutela dei beni aziendali. È inoltre responsabile della protezione e custodia delle risorse aziendali a lui/lei affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Fondazione.

3.9 Utilizzo dei sistemi informatici.

La Fondazione sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o di intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi.

I/le dipendenti e i/le collaboratori/trici sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni normative in vigore e le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti dalla Fondazione; a osservare le procedure aziendali vigenti in materia di gestione dei sistemi informativi; a porre in essere un comportamento corretto e trasparente nell'utilizzo di qualsiasi mezzo o sistema informatico; ad astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, pubblici o privati, che potrebbero avere valenza probatoria e, comunque, astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico aziendale al fine di modificare o sopprimere dati, documenti ed informazioni ivi conservate; ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico di terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare od interrompere un sistema informatico o telematico; ad astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche; ad astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di terzi, siano essi pubblici o privati; a non accedere a siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, a non partecipare, per motivi non professionali a forum, a non utilizzare chat line / bacheche elettroniche e a non registrarsi in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname); ad evitare di diffondere la propria password e il proprio codice di accesso al PC; ad utilizzare sempre e soltanto la propria password e il proprio codice di accesso; a non riprodurre copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o a favore in terzi.

3.10 Gestione e tutela dei diritti d'autore.

La Fondazione sancisce il divieto assoluto di utilizzare in qualsiasi forma e/o modo e a qualsiasi scopo anche per uso personale opere dell'ingegno e/o materiali protetti dai diritti di autore e/o connessi, nonché da ogni diritto di proprietà intellettuale e/o industriale, ivi compresi i diritti di immagine e il diritto al nome, senza il consenso dei titolari dei diritti e/o di coloro che ne hanno la legittima disponibilità. I/le destinatari/e del presente Codice sono tenuti/e ad adoperarsi al fine di chiedere il necessario consenso per l'utilizzazione di opere e materiali protetti.

3.11 Tutela della riservatezza.

I lavoratori e le lavoratrici, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con la Fondazione, si astengono dal diffondere e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso.

CAPITOLO 04

Condotta nei rapporti con i fornitori e altri soggetti ed istituzioni

Doveri del personale della Fondazione nei rapporti con fornitori terzi

Condotta nei rapporti con i/le collaboratori/trici e i/le consulenti

Principi di condotta nei rapporti istituzionali

Trasparenza contabile

Responsabilità verso la collettività

Organismo di vigilanza, modalità di attuazione, sistema sanzionatorio

Diffusione del Codice Etico

Efficacia del Codice Etico, conseguenze delle sue violazioni, sistema sanzionatorio

4.Condotta nei rapporti con i fornitori ed altri soggetti ed istituzioni

4.1 Doveri del personale della Fondazione nei rapporti con fornitori terzi.

La Fondazione impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare i lavoratori e le lavoratrici devono osservare e rispettare le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste; osservare le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori; ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze in termini di qualità, sicurezza e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi; evitare di subire qualsiasi forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Fondazione per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

In particolare è fatto divieto di inviare ai membri degli organi della Fondazione e ai/alle dipendenti e collaboratori/trici doni, regalie, omaggi in qualsivoglia occasione, ivi compresa ogni festività, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia di modico valore, conformi agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti.

Ferma la valutazione sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza alle esigenze aziendali e sull'affidabilità, nella scelta dei fornitori la Fondazione terrà conto dell'impegno dell'azienda fornitrice a rispettare le disposizioni del presente Codice e della capacità di far fronte agli obblighi previsti dalla legge (sicurezza sul lavoro, privacy, rispetto ambientale, rispetto dei diritti di proprietà intellettuale).

Nei rapporti con i fornitori la Fondazione ricercherà soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire a una loro conciliazione.

4.2 Condotta nei rapporti con i/le collaboratori/trici e i/le consulenti.

I collaboratori e le collaboratrici a qualunque titolo e i/le consulenti della Fondazione sono tenuti/e a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite dal personale della Fondazione.

La Fondazione richiede, in ogni accordo individuale con collaboratori e consulenti, l'osservanza, per le parti di competenza, del Codice e cura anche la diffusione presso gli stessi. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice possono essere considerati dalla Fondazione grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

4.3 Principi di condotta nei rapporti istituzionali.

I rapporti della Fondazione con le P.A. locali, nazionali o internazionali sono improntati alla massima trasparenza, correttezza, lealtà, collaborazione e non ingerenza, nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Fondazione.

L'assunzione di impegni e la gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali specificamente incaricate.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, la Fondazione si asterrà, nel caso di appalti o gare, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni: privilegiare in alcun modo o proporre opportunità di impiego e/o commerciali al personale della Pubblica Amministrazione coinvolto, nel rapporto o nei controlli/ispezioni/verifiche, o a loro familiari; offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o qualsivoglia utilità a personale della P.A., o a loro familiari, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore, conforme agli usi e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti; sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivate dalla P.A.; porre in essere i presupposti per qualsiasi situazione di conflitto di interessi con la P.A.

Nella scelta delle proposte cui aderire, verrà prestata particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.4 Trasparenza contabile.

La trasparenza contabile è necessaria al fine di garantire la veridicità, l'accuratezza, la completezza e la chiarezza delle informazioni e per garantire ai terzi un'immagine chiara e veritiera della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Fondazione.

La contabilizzazione di tutte le transazioni e delle operazioni effettuate deve avvenire nel rispetto dei principi contabili di ragionevolezza e prudenza e deve altresì essere presente adeguata documentazione di supporto.

Deve essere possibile, tramite l'adeguata documentazione di supporto, effettuare controlli che certifichino le caratteristiche e le motivazioni delle scritture contabili, nonché l'individuazione di chi ha autorizzato l'operazione, chi l'ha effettuata, registrata e infine verificata.

4.5 Responsabilità verso la collettività.

La Fondazione assume le proprie responsabilità nei confronti della collettività, ispirandosi ai valori della solidarietà e del dialogo con le parti interessate, mantiene e sviluppa un rapporto di fiducia e un dialogo continuo con i portatori di interesse cercando, ove possibile, di informarli e coinvolgerli nelle tematiche che li riguardano.

Nell'ambito della propria attività la Fondazione si ispira anche ai principi di tutela e salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica. Infine, la Fondazione promuove lo sviluppo sociale, economico ed occupazionale nel rispetto degli standard e dei diritti internazionalmente riconosciuti in materia di tutela dei diritti fondamentali, non discriminazione, tutela dell'infanzia, divieto di lavoro forzato, tutela dei diritti sindacali, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, orario di lavoro e retribuzione.

4.6 Organismo di vigilanza, modalità di attuazione, sistema sanzionatorio

Tutti i destinatari del presente Codice possono segnalare in forma non anonima ogni violazione o sospetto di violazione del Codice stesso all'Organismo di vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di vigilanza provvederà a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Odv ha infatti, tra gli altri, il compito di verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice; verificare il contenuto del Codice, al fine di segnalare la necessità di adeguamenti alla evoluzione delle leggi; proporre modifiche e integrazioni al Codice; ricevere le segnalazioni di violazioni del Codice e svolgere indagini in merito; assicurare ed assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, tutelandoli da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni.

La segnalazione di eventuali illeciti da parte dei destinatari dovrà avvenire in forma scritta e potrà essere inoltrata, oltre che per la linea gerarchica, all'Odv mediante trasmissione della comunicazione a mezzo posta elettronica (_____).

Sulle segnalazioni ricevute verrà mantenuto il più stretto riserbo.

4.7 Diffusione del Codice Etico.

Il Codice sarà diffuso presso i destinatari tramite i) trasmissione via e- mail e/o fax e/o posta e/o consegna brevi manu ai membri degli organi della Fondazione, ai/alle dipendenti e ai/alle collaboratori/trici; ii) pubblicazione sul sito internet e disponibilità sulla rete aziendale; iii) affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 1, della legge 300/1970; iv) informativa a collaboratori occasionali e fornitori relativamente all'esistenza del Codice; verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati, di una clausola volta a informare i terzi dell'esistenza del Codice.

4.8 Efficacia del Codice etico, conseguenze delle sue violazioni, sistema sanzionatorio.

È fatto obbligo a chiunque di osservare e di fare osservare il presente Codice. L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i/le dipendenti e collaboratori/trici della Fondazione, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro. La Fondazione s'impegna a prevedere e irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Fondazionesantagata.it
Corso Duca degli Abruzzi, 43
10129 – Torino
Info@fondazionesantagata.it

Questo documento è stato realizzato da
Fondazione Santagata per l'Economia della Cultura ETS