

CODICE ETICO

Allegato 5 - MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.)

Versione 1.1 - 21 novembre 2018



INDICE

FINALITA' DEL CODICE	4
Sezione 1 - PRINCIPI ETICI	5
Sezione 2 - COMPORAMENTI 231	8
1. DESTINATARI	8
2. COMPORAMENTI	9
2.1 Comportamenti “trasversali”	9
2.2 Comportamenti nelle relazioni con istituzioni, Pubblica Amministrazione e con enti da essa partecipati – Comportamenti con enti privati	10
2.3 Comportamenti nei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	14
2.4 Comportamenti in tema di salute e sicurezza	15
2.5 Criteri di condotta in materia ambientale	16
2.6 Comportamenti in tema di registrazioni contabili	17
2.7 Comportamenti in materia societaria	19
2.8 Comportamenti in materia di antiriciclaggio	19
2.9 Comportamenti in materia di gestione di sistemi informatici	20
2.10 Comportamenti in materia di diritto d'autore, proprietà intellettuale e industriale	21
2.11 Comportamenti in materia di falso nummario	22
2.12 Comportamenti verso lavoratori stranieri.....	22
3. OSSERVANZA DEL CODICE E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE	23
4. AGGIORNAMENTO	24

FINALITA' DEL CODICE

La Fondazione CUOA (in seguito, “**CUOA**”) nella gestione delle sue attività assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona orientato all’eticità e alla prevenzione di condotte illecite ed irresponsabili, anche alla luce del ruolo sociale che il CUOA stesso riveste.

I principi etici enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e contribuiscono a dar vita ad un sistema di controllo preventivo richiesto dal Decreto stesso.

Il presente Codice è stato elaborato per assicurare che i principi etici del CUOA siano chiaramente definiti e costituiscano l’elemento base della cultura organizzativa, nonché lo standard di comportamento di tutti i dipendenti, collaboratori CUOA e, più in generale, di chi opera in nome e per conto del CUOA, nella gestione delle attività lavorative e collegate alle finalità istituzionali. Il codice costituisce un documento ufficiale di CUOA, approvato dal Consiglio di Amministrazione e dallo stesso tenuto aggiornato.

La Sezione 2 - Comportamenti 231 mira a raccomandare o vietare determinati comportamenti nell’ottica di prevenire i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001; pertanto la violazione di quanto prescritto nella suddetta Sezione è sanzionabile¹.

Il Codice Etico viene pubblicato con adeguato risalto nel sito internet della Fondazione CUOA.

¹ Le prescrizioni della Sez. 2 costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell’articolo 2104 del C.C. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell’articolo 2105 C.C. (Obbligo di fedeltà). I comportamenti contrari sono valutati da CUOA sotto il profilo disciplinare, in conformità alla vigente disciplina, con applicazione delle sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

Sezione 1 - PRINCIPI ETICI

La Fondazione CUOA, nell'obiettivo di favorire l'eccellenza della Business School e accrescerne costantemente la reputazione, l'onore e l'immagine in Italia e nel mondo, promuove l'affermazione e la diffusione di alcuni principi etici ritenuti essenziali nello svolgimento della propria attività.

Per questo, la Fondazione CUOA chiede a tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione stessa, e anche a coloro che con essa instaurano un qualche tipo di rapporto di collaborazione, di adeguare la propria condotta ai principi etici di seguito esplicitati. Ciò, in particolare, nell'adempimento dei rispettivi doveri e in riferimento ai ruoli e alle responsabilità di ciascuno, a tutela di ogni singola persona e nell'interesse generale.

Onestà

Il principio fondamentale su cui la Fondazione CUOA basa la realizzazione delle proprie attività e iniziative è l'onestà che rappresenta e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interessi, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Il CUOA ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del CUOA giustifica e rende accettabile un comportamento non onesto e una condotta contrastante con i disposti della Legge.

Trasparenza e correttezza dell'informazione

I soggetti che operano in nome e per conto del CUOA sono tenuti a fornire informazioni trasparenti, accurate, complete e comprensibili in modo tale che i destinatari delle informazioni stesse possano assumere decisioni autonome e consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con il CUOA stesso. È fatto inoltre divieto per tali soggetti fornire informazioni false e tendenziose.

Diligenza e accuratezza nell'esecuzione delle attività e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Il CUOA si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

Correttezza in caso di conflitti di interesse

Nello svolgimento di ogni attività, gli Organi Sociali, i dipendenti e collaboratori con rapporto continuativo e, più in generale, chi opera in nome e per conto del CUOA devono operare con professionalità per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche solo potenziale. Oltre alle ipotesi di conflitto di interesse definite dalla legge, rientrano anche i casi in cui un dipendente/collaboratore/consigliere del CUOA operi per il soddisfacimento prevalente di un interesse personale con l'obiettivo di trarne un vantaggio.

Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane

Le Risorse umane costituiscono il fattore centrale per il conseguimento degli obiettivi del CUOA. Per tale motivo la Fondazione tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio di conoscenze, di capacità e di competenze possedute da ciascun dipendente/collaboratore stimolando:

- il coinvolgimento nei processi decisionali;
- l'attitudine alla reciproca collaborazione e la corresponsabilità verso l'organizzazione di cui ciascuno è parte integrante;
- la consapevolezza e la solidarietà nell'operare quotidiano.

In ragione di ciò CUOA promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante strumenti e piani formativi, dando la possibilità di partecipare alle attività formative interne per acquisire nuove conoscenze e sviluppare le proprie competenze.

Ai dipendenti ed ai collaboratori di CUOA è sempre riconosciuta la giusta retribuzione per le attività svolte. La Fondazione valorizza e premia le capacità e la qualità del lavoro, garantisce un ambiente lavorativo sicuro, adeguati orari e giorni di riposo. I lavoratori ed i collaboratori non vengono indotti ad accettare condizioni di lavoro sfavorevoli o degradanti mediante imposizioni o minacce o approfittando del loro stato di bisogno.

Nel perseguire gli obiettivi del CUOA, i dipendenti e collaboratori devono utilizzare le risorse, materiali e immateriali, messe loro a disposizione in modo efficace, efficiente ed economico nel rispetto del presente Codice Etico.

Ripudio di ogni discriminazione

Nell'ambito dei propri rapporti interni e nelle relazioni con i soggetti terzi, il territorio in cui opera e le istituzioni che la rappresentano, la Fondazione CUOA ed i Destinatari del Modello – ed in particolare del presente Codice Etico –

rispettano i principi di dignità e uguaglianza e non pongono in essere discriminazioni basate sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le altrui opinioni politiche, sindacali, religiose, culturali e filosofiche, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica personale non attinente alla sfera lavorativa. È assicurata la libertà di manifestazione del proprio pensiero con i soli limiti del rispetto delle convinzioni altrui e della propaganda di idee che si fondino su discriminazione, razzismo, negazione o minimizzazione o apologia della Shoah e di altri crimini contro l'umanità.

Non saranno inoltre tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

Riservatezza

Il CUOA si impegna a trattare le informazioni acquisite nello svolgimento delle proprie attività istituzionali come riservate e, dunque, a non diffonderle, se non nei limiti dell'uso di tali informazioni per scopi connessi con l'esecuzione delle proprie attività e comunque con espressa e consapevole autorizzazione da parte di chi ha fornito i dati e le informazioni, in conformità alla normativa vigente.

Il CUOA richiede al proprio personale, inoltre, che le informazioni ottenute non siano utilizzate per interessi propri al fine di trarne indebito vantaggio secondo modalità contrarie alla legge o in modo da provocare danno ai diritti, al patrimonio ed agli obiettivi della Fondazione.

Sezione 2 - COMPORTAMENTI 231

1. DESTINATARI

Le norme della Sezione 2 - Comportamenti 231 si applicano, senza eccezione alcuna, ai seguenti soggetti (di seguito, “**Destinatari**”):

- *soggetti che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato, con la Fondazione CUOA* (di seguito semplicemente “CUOA” o “Fondazione”) - Organi Sociali, dipendenti, collaboratori (ivi compresi stagisti e tirocinanti);
- *soggetti “terzi”* - Professionisti esterni, partner, fornitori, docenti e consulenti, società di somministrazione e coloro che, avendo rapporti con la Fondazione, nello svolgere attività in nome e/o per conto del CUOA o comunque, nello svolgimento delle proprie attività per la Fondazione, sono esposti al rischio di commissione di reati ex D.Lgs. 231/2001.

Nei confronti dei terzi i dipendenti e collaboratori del CUOA, in ragione delle responsabilità a ciascuno assegnate, provvederanno a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e gli obblighi imposti dalla Sezione 2 -Comportamenti 231;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente le loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell’obbligo di adeguarsi alle norme della Sezione 2 -Comportamenti 231.

In ogni caso, nell’ipotesi in cui il fornitore, il professionista esterno, il partner, il docente/consulente (in generale il soggetto “terzo”) nello svolgimento della propria attività in nome e/o per conto del CUOA (o comunque, nello svolgimento della propria attività per il CUOA), violi la Sezione 2 -Comportamenti 231, la Fondazione CUOA è legittimata ad adottare ogni provvedimento previsto dalla legge vigente, ivi compresa la risoluzione del contratto. A tal fine, il CUOA adotterà nei propri contratti con i suddetti soggetti apposita clausola risolutiva espressa ex art. 1456 c.c. (cd. Clausola di salvaguardia).

2. COMPORAMENTI

2.1 Comportamenti “trasversali”

Ogni responsabile/coordinatore di unità organizzativa (o “funzione”) ha l’obbligo di costruire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori e orientarli all’osservanza della Sezione 2 -Comportamenti 231 e del Modello.

Ogni dipendente e collaboratore con rapporto continuativo deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste; al dipendente è fatto divieto di comunicare, divulgare a terzi, usare o sfruttare, o permettere di far usare da terzi, per qualsiasi motivo non inerente all’esercizio dell’attività lavorativa, qualsiasi informazione, dato, notizia di cui si sia venuti a conoscenza in occasione o in conseguenza del rapporto di lavoro con CUOA. A tal fine, il dipendente/collaboratore è tenuto a rispettare le specifiche politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, redatte al fine di garantire l’integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni stesse.

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza e attraverso comportamenti responsabili.

In particolare, ogni dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l’interesse del CUOA;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro, specie se di pregiudizio per l’immagine e il decoro del CUOA.

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse (per es. PC, tablet, telefono) a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico di eventuali eventi dannosi per il CUOA.

La Direzione Generale e i responsabili/coordinatori delle varie funzioni hanno la responsabilità di sorvegliare l’attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

Di ciascuna operazione a rischio deve essere conservato un adeguato supporto documentale che consenta di procedere in ogni momento a controlli in merito

alle caratteristiche dell'operazione, al relativo processo decisionale, alle autorizzazioni rilasciate per la stessa e alle verifiche su di essa effettuate. CUOA nelle proprie attività intende evitare qualsiasi contatto con soggetti a rischio di rapporti con organizzazioni criminali e si adopera a tal fine.

2.2 Comportamenti nelle relazioni con istituzioni, Pubblica Amministrazione e con enti da essa partecipati – Comportamenti con enti privati

I rapporti con Istituzioni, con la Pubblica Amministrazione e con Enti da essa partecipati di qualsiasi natura devono essere trasparenti e coerenti con la politica del CUOA e devono essere intrattenuti dalle funzioni aziendali a ciò formalmente delegate.

Corruzione

CUOA considera atti di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

La cd. corruzione privata (prevista dall'art. 2635 c.c.) si configura allorché viene consegnato o promesso denaro o altra utilità a favore di un soggetto appartenente ad un ente privato, affinché, in violazione dei doveri di fedeltà nei confronti di tale ente, ometta o compia un atto connesso al ruolo svolto all'interno dell'ente stesso.

Nella fattispecie prevista dall'ordinamento italiano, è necessario che la condotta del soggetto corrotto danneggi l'ente a cui lo stesso appartiene.

Al fine di assicurare la migliore comprensione di quanto sopra, si riporta la definizione di dovere di fedeltà, la cui violazione costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale prevista dall'art. 2365 c.c., denominata corruzione privata, è disciplinato dall'art. 2105 c.c.: "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Anche la violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio costituisce elemento costitutivo della fattispecie penale di corruzione privata. Tali devono intendersi tutti gli obblighi previsti, in capo al soggetto corrotto, dalla legge o da ogni altro atto normativo, regolamentare o di natura deontologica.

In particolare è fatto espresso divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro o doni, di importo (reale o presunto) pari o superiore a euro 250, a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o a Enti da essa partecipati;
- offrire denaro o doni con modalità tali da pregiudicare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi impropri;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (come promesse di assunzioni dirette o di prossimi congiunti, attribuire incarichi a soggetti segnalati, etc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione, che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- indirizzare omaggi di valore superiore a euro 250 a persone fisiche appartenenti ad enti privati senza aver preventivamente informato l'azienda/ente di appartenenza del beneficiario;
- effettuare o promettere a chicchessia, per lui stesso o per altri, denaro a fronte del compimento o dell'omissione, da parte dei destinatari, di atti in violazione degli obblighi inerenti il loro ufficio o i loro obblighi di fedeltà nei confronti dell'ente per cui operano e con nocumento, anche potenziale, per tale ente;
- accordare o promettere a chicchessia altri vantaggi, compreso **a titolo di puro esempio**, forme di intrattenimento, doni, viaggi e altri beni di valore, in presenza dei medesimi presupposti di cui sopra.

I comportamenti sopradescritti sono vietati anche nel caso in cui derivino da costrizione o induzione operata dal Pubblico Ufficiale o dall'incaricato di Pubblico Servizio. **In entrambi i casi ha rilevanza, inoltre, anche il solo sollecitare dazioni di denaro o altre utilità ovvero promettere offerte economiche o altre utilità anche se non accettate (cd. istigazione alla corruzione).** In tali ipotesi, il dipendente ha il dovere di segnalare tale circostanza al proprio diretto superiore, il quale dovrà a sua volta riferirlo all'Organismo di Vigilanza.

Nella selezione dei fornitori e nel conferimento degli incarichi professionali si devono rispettare meccanismi oggettivi e trasparenti di selezione, ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, e si deve procedere a documentare in maniera adeguata le fasi inerenti l'instaurazione, la gestione e la cessazione dei menzionati rapporti.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale dovranno essere adeguatamente documentati

e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

È fatto divieto di riconoscere compensi in favore di professionisti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

La valutazione del personale da assumere deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Contributi, sovvenzioni e finanziamenti pubblici

Le dichiarazioni rese a soggetti pubblici per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, nonché ogni documentazione utilizzata per la rendicontazione del servizio, devono contenere solo informazioni veritiere.

È fatto divieto di:

- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi/sovvenzioni/finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di Enti pubblici o della Comunità Europea; tale divieto vale anche nell'ipotesi in cui contributi/sovvenzioni/finanziamenti/erogazioni siano percepiti da clienti in relazione a prodotti forniti da CUOA;
- destinare contributi/sovvenzioni/finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni a vantaggio di CUOA.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi da parte dei soggetti incaricati.

Rapporti con enti pubblici ispettivi ed Autorità giudiziaria

CUOA dà piena e scrupolosa attuazione agli adempimenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza e collabora attivamente nel corso delle attività ispettive.

È fatto divieto di esercitare direttamente o indirettamente indebite pressioni (in qualsiasi forma esercitate o tentate) volte ad indurre l'Autorità giurisdizionale a favorire CUOA nella decisione della vertenza.

In caso di accertamento da parte di Autorità giudiziaria (o Polizia Giudiziaria delegata), deve essere prestata la massima collaborazione e trasparenza, senza reticenze, omissioni o dichiarazioni non corrispondenti al vero. Chiunque richieda ai propri subordinati di non fornire le informazioni richieste o di fornire informazioni non rispondenti al vero sarà sanzionato.

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria, i Destinatari e, segnatamente, coloro i quali dovessero risultare indagati o imputati in un procedimento penale, anche connesso, inerente l'attività lavorativa prestata in CUOA, sono tenuti ad esprimere liberamente le proprie rappresentazioni dei fatti od a esercitare la facoltà di non rispondere accordata dalla legge.

CUOA vieta espressamente a chiunque di coartare od indurre, in qualsiasi forma e con qualsiasi modalità, nel malinteso interesse di CUOA, la volontà dei Destinatari di rispondere all'Autorità giudiziaria o di avvalersi della facoltà di non rispondere.

Tutela della fede pubblica

CUOA condanna qualsiasi comportamento atto ad attestare falsamente al pubblico ufficiale, in un atto pubblico (o equiparati, quali ad es. dichiarazione sostitutiva di atto notorio, autocertificazione, etc.), fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità.

A titolo di puro esempio, è fatto espresso divieto di:

- presentare al pubblico ufficiale false dichiarazioni e/o comunicazioni richieste dalla legge in cui si attesta di essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa;

- in sede di dichiarazione sostitutiva di atto notorio, attestare falsamente di non avere subito condanne penali;
- rendere dichiarazione falsa di essere in possesso dei requisiti per la partecipazione ad una gara di appalto (ad esempio, l'essere in regola con il pagamento dei contributi);
- denunciare falsamente agli Organi di Polizia lo smarrimento di documenti quali assegno bancario, carte di credito, etc.

Inoltre, CUOA condanna qualsiasi comportamento che comporti:

- la formazione, in tutto o in parte, di atti pubblici falsi o l'alterazione di atti pubblici;
- la contraffazione o alterazione di certificati o autorizzazioni amministrative, oppure, mediante contraffazione o alterazione, il far apparire adempite le condizioni richieste per la loro validità;
- la simulazione di una copia degli atti stessi e rilascio della stessa in forma legale;
- il rilascio di una copia di un atto pubblico o privato diversa dall'originale.

A titolo di puro esempio, è fatto dunque espresso divieto di:

- falsificare l'atto costitutivo attraverso la manipolazione del sigillo notarile;
- falsificare le ricevute bancarie di delega ai versamenti tributari e le ricevute di versamenti postali;
- falsificare materialmente i moduli di versamento delle imposte F24;
- falsificare atti di autentica notarile;
- distruggere i documenti dei protesti successivamente alla loro redazione da parte del presentatore dei titoli.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori).

2.3 Comportamenti nei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Il CUOA si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Il CUOA non eroga contributi a partiti o ad organizzazioni politiche, né in Italia né all'estero, né a loro rappresentanti o candidati, e non effettua sponsorizzazioni di attività che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori).

2.4 Comportamenti in tema di salute e sicurezza

In funzione preventiva dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001) è fatto espresso obbligo di:

- dare attuazione alla normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08);
- rispettare e dare attuazione alle disposizioni normative definite dal Testo Unico sulla sicurezza al fine di garantire l'affidabilità e la legalità dell'ambiente di lavoro e, conseguentemente, l'incolumità fisica e la salvaguardia della personalità morale dei dipendenti, attraverso il rispetto di quanto definito negli schemi organizzativi aziendali;
- divieto di porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti fra quelle qui considerate, possano potenzialmente diventarlo.

Le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si basano, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81/2008, su principi e criteri così individuabili:

- a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b) valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c) ridurre i rischi alla fonte;
- d) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

- e) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- f) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In generale chiunque venga a conoscenza di comportamenti a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in via diretta o indiretta, deve segnalarlo al diretto superiore e/o all'OdV (ciò, anche in caso di tentata concussione da parte di un pubblico ufficiale nei confronti di un dipendente o di altri collaboratori).

2.5 Criteri di condotta in materia ambientale

Il CUOA si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

In particolare, CUOA si propone di:

- a) adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b) privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato.

Nell'attività di gestione dei rifiuti, CUOA esige il rispetto delle seguenti regole di comportamento:

- divieto di abbandono o deposito in modo incontrollato i rifiuti ovvero immissione nelle acque superficiali o sotterranee
- divieto di mantenere rifiuti in "deposito temporaneo" al di fuori dei requisiti e oltre i limiti di tempo previsti dalla normativa;
- divieto di dichiarare false indicazioni sulla natura, composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nel predisporre un certificato di

- analisi di rifiuti ovvero divieto di utilizzare un certificato falso durante il trasporto di rifiuti;
- divieto di conferimento del rifiuto prodotto ad un impianto di trattamento non specificamente autorizzato;
 - divieto di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali o sotterranee;
 - divieto di appiccare il fuoco a rifiuti prodotti dall'azienda stessa, all'interno o meno dell'area aziendale e di appiccare il fuoco a rifiuti di terzi che vengono trovati abbandonati o depositati;
 - divieto di abbandonare e/o depositare rifiuti su cui, successivamente, terzi appiccheranno il fuoco;
 - nel caso in cui fossero rinvenuti rifiuti di soggetti terzi all'interno delle aree di proprietà di CUOA, trattarli come rifiuti prodotti internamente e smaltirli secondo le regole disciplinate dalla relativa procedura.

Al verificarsi di un evento potenzialmente in grado di contaminare un sito è fatto obbligo di comunicare detta circostanza agli enti pubblici preposti.

Ogni dipendente/collaboratore deve assicurare piena collaborazione alle Autorità competenti, in occasione di ispezioni e/o controlli effettuati in azienda. Infine, è fatto espresso divieto di porre in essere comportamenti che direttamente o indirettamente possano potenzialmente portare al compimento di una fattispecie di reato ambientale.

Ogni dipendente/collaboratore deve contribuire alla buona gestione ambientale, operando sempre nel rispetto della normativa vigente, e non deve sottoporre gli altri dipendenti/collaboratori a rischi che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

2.6 Comportamenti in tema di registrazioni contabili

Devono essere osservate rigorosamente tutte le disposizioni di legge, considerando anche le istruzioni emanate dalle Autorità pubbliche competenti, e le policy/procedure adottate dal CUOA in materia di predisposizione delle dichiarazioni fiscali e liquidazione e calcolo dei tributi.

Tutte le azioni e le operazioni contabili effettuate dal CUOA devono essere adeguatamente registrate.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili - tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese - devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva, nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Deve essere promossa l'informazione e la formazione interna in tema di fiscalità e deve essere garantita la più ampia diffusione e conoscenza alle funzioni aziendali competenti delle policy/procedure adottate dal CUOA in materia di predisposizione delle dichiarazioni fiscali e liquidazione e calcolo dei tributi.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a dare la massima collaborazione fornendo tempestivamente, per quanto di propria competenza, dati e informazioni completi chiari e veritieri; ugualmente tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a comunicare - nei termini previsti dalle procedure aziendali - ogni informazione in loro possesso che sia rilevante ai fini delle scritture contabili.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla Legge e dalla normativa speciale applicabile devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria del CUOA.

I dipendenti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri diretti responsabili e/o l'OdV dell'eventuale riscontro di omissioni, gravi trascuratezze o falsificazioni della contabilità e/o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili.

2.7 Comportamenti in materia societaria

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per il CUOA devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai Soci, ad altri Organi Sociali o al Collegio dei Revisori.

È fatto divieto di porre in essere condotte simulate o, altrimenti, fraudolente, finalizzate a determinare la maggioranza in assemblea.

È vietato ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai Soci o ai Creditori.

2.8 Comportamenti in materia di antiriciclaggio

CUOA condanna qualsiasi attività che implichi il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsiasi forma o modo.

A tal fine è fatto l'obbligo ai Destinatari di rispettare ed applicare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni operazione che possa configurare un reato di questa natura.

In particolare i soggetti in posizione apicale e quanti svolgono la propria attività nelle aree a rischio si devono impegnare a garantire il rispetto delle leggi e delle regolamentazioni vigenti in ogni contesto geografico ed ambito operativo, per quanto attiene ai provvedimenti per limitare l'uso del contante e dei titoli al portatore nelle transazioni.

È vietato il trasferimento di denaro contante o titoli al portatore, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, è complessivamente pari o superiore al limite previsto dalla legge.

La conoscenza della clientela è condizione **opportuna** per prevenire l'utilizzazione del sistema finanziario del CUOA a scopo di riciclaggio, nonché al fine di valutare eventuali operazioni sospette.

In ogni caso, non è consentito intrattenere rapporti commerciali con soggetti (persone fisiche e persone giuridiche) dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, **a titolo di puro esempio**, soggetti legati o comunque riconducibili all'ambiente della criminalità organizzata, al riciclaggio, al traffico della droga, all'usura.

CUOA intende tutelarsi dal rischio di acquistare materiale proveniente da attività illecita.

È fatto divieto di procedere all'attestazione di regolarità in fase di ricezione di beni/servizi in assenza di un'attenta valutazione di merito e di congruità in relazione al bene/servizio ricevuto e di procedere all'autorizzazione al pagamento di beni/servizi in assenza di una verifica circa la congruità della fornitura/prestazione rispetto ai termini contrattuali.

È fatto obbligo ispirarsi a criteri di trasparenza nell'esercizio dell'attività aziendale e nella scelta del fornitore, prestando la massima attenzione alle notizie riguardanti i soggetti terzi con i quali il CUOA ha rapporti di natura finanziaria o commerciale che possano anche solo generare il sospetto della commissione di un reato che sia presupposto del reato di Autoriciclaggio.

Non è in ogni caso consentito riconoscere compensi in favore di consulenti esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere o svolto.

2.9 Comportamenti in materia di gestione di sistemi informatici

Agli utilizzatori dei sistemi informatici è fatto divieto di:

- intercettare comunicazioni o informazioni di terzi mediante Sistemi Informatici;
- danneggiare in qualsiasi modo informazioni, dati e programmi informatici e di sistemi informatici o telematici, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato, da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico;

- diffondere abusivamente codici di accesso a sistemi informatici o telematici;
- detenere, conservare e diffondere con qualunque mezzo o strumento informatico, o mediante pubblicazione online sul sito web del CUOA o su altre pagine dedicate alla Fondazione, anche su social network, materiale pedopornografico;
- diffondere con qualsiasi mezzo o mediante pubblicazione online sul sito web del CUOA o su altre pagine dedicate alla Fondazione, anche su social network, messaggi di odio razziale o etnico, ovvero di propaganda o istigazione alla discriminazione, ovvero di notizie e/o dichiarazioni che si fondino sul negazionismo o l'apologia della Shoah o di altri crimini contro l'umanità.

Il CUOA vieta la detenzione, riproduzione, commercializzazione, distribuzione o vendita di copie di software tutelato dalla legge sulla proprietà intellettuale senza avere l'autorizzazione dal titolare di questi diritti.

Tutti gli utenti dei sistemi informatici devono attenersi ai principi e indicazioni del Regolamento informatico della Fondazione CUOA.

2.10 Comportamenti in materia di diritto d'autore, proprietà intellettuale e industriale

Il CUOA rispetta la normativa in materia di tutela dei marchi, brevetti e altri segni distintivi ed in materia di diritto di autore.

Il CUOA vieta l'utilizzo di opere dell'ingegno prive del contrassegno S.I.A.E. o dotate di contrassegno alterato o contraffatto, la riproduzione di programmi per elaboratore e di contenuti di banche dati, nonché l'appropriazione e la diffusione, sotto qualsiasi forma, di opere dell'ingegno protette, anche mediante la rivelazione del relativo contenuto prima che sia reso pubblico. Nel caso di materiali coperti da diritto d'autore forniti da terzi docenti, il CUOA ne autorizza l'eventuale utilizzo previo accordo scritto con l'autore e nei limiti dello stesso.

Il CUOA non consente l'utilizzo, a qualsiasi titolo e per qualunque scopo, di prodotti con marchi, segni contraffatti.

Il CUOA vieta - al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o di eventuali accordi con soggetti legittimati - la fabbricazione o la commercializzazione o qualsivoglia attività in violazione di brevetti di terzi.

Il CUOA condanna e vieta:

- la pubblicazione di un'opera dell'ingegno altrui, o parte di essa, senza averne diritto o con usurpazione della paternità, o con modificazione dell'opera, recando offesa all'onore od alla reputazione dell'autore;
- la duplicazione, importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale e/o imprenditoriale o il dare a noleggio programmi protetti dalle leggi sul diritto d'autore;
- la riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico abusiva di opere o parti di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, o multimediali;
- la fabbricazione o l'uso industriale di oggetti o beni realizzati usurpando brevetti, marchi, design, modelli, know-how, altrui (potendone conoscere l'esistenza) e l'utilizzo di informazioni o dati di proprietà del cliente o di terzi, protetti da un titolo di proprietà industriale, salvo specifica autorizzazione del cliente o del terzo.

2.11 Comportamenti in materia di falso nummario

Il CUOA condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo.

A tal fine è fatto obbligo ai Destinatari di rispettare ed applicare la legislazione, italiana di ogni altro Paese in cui CUOA opera, e di vigilare per prevenire anche la detenzione e l'utilizzo o la spendita in buona fede, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa essere riconducibile a reati di questa natura.

2.12 Comportamenti verso lavoratori stranieri

Non è consentito l'assunzione o comunque l'utilizzo - anche per il tramite di società di somministrazione - di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dalla legge vigente, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato.

3. OSSERVANZA DEL CODICE E SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE

Il compito di valutare la concreta idoneità della “Sezione 2 - Comportamenti 231”, di verificarne l’attuazione e l’osservanza è affidato all’Organismo di Vigilanza (OdV).

Tutti i soggetti che hanno un rapporto continuativo, a tempo determinato o indeterminato, con la Fondazione CUOA (Organi Sociali, dipendenti, collaboratori **ivi compresi stagisti e tirocinanti**) sono tenuti a segnalare ogni violazione, anche potenziale, della “Sezione 2 - Comportamenti 231” al diretto superiore; qualora la segnalazione al diretto superiore non abbia dato esito o riguardi comportamenti posti in essere proprio dal diretto superiore, la segnalazione dovrà essere rivolta all’Organismo di Vigilanza. CUOA si impegna a tutelare da ritorsioni chi abbia adempiuto ai propri obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza.

L’Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla funzione aziendale competente per l’applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l’attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell’Organismo di Vigilanza convocare e sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici del CUOA (Presidente del Consiglio di Amministrazione).

Le segnalazioni all’Organismo di Vigilanza devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

- **Organismo di Vigilanza**, c/o Fondazione CUOA, Via Marconi G. 103, 36077 Altavilla Vicentina, Vicenza, Italia
- odv@cuoa.it.

L’Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza dell’identità del segnalante.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice, CUOA garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa

subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Costituisce violazione del Codice anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice.

Inoltre, va considerata violazione del Codice il comportamento di accusare altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Le segnalazioni devono essere fondate su elementi precisi e concordanti, anche non documentali: è da considerarsi illegittima, quindi, ogni segnalazione inoltrata con totale leggerezza, ovvero in palese assenza delle predette condizioni, al solo fine di procurare danno o svantaggio a taluno, configurandosi in tal caso come ipotesi di colpa grave.

La violazione delle prescrizioni della “Sezione 2 - Comportamenti 231” è sanzionata come previsto nel documento “Sistema Sanzionatorio 231”.

4. AGGIORNAMENTO

Gli aggiornamenti e le revisioni della “Sezione 2 - Comportamenti 231” vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione del CUOA, sentito l’Organismo di Vigilanza. Le sole modifiche non sostanziali potranno essere decise e approvate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con informativa al Consiglio stesso.