

Codice

Etico



CODICE ETICO

Indice generale

1. Premessa.....	3
2. Destinatari e portatori d'interesse.....	3
3. Principi etici e norme di riferimento.....	4
Onestà e correttezza.	4
Onestà e correttezza.	4
Riservatezza e trasparenza.	4
Riservatezza e trasparenza.	4
Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse.....	4
Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse.....	4
Correttezza nella gestione dei contratti.....	5
Correttezza nella gestione dei contratti.....	5
Imparzialità nella gestione dei contratti.....	5
4. Condotta nei rapporti con il personale, tutela della salute, sicurezza e ambiente.....	5
Molestie sul luogo di lavoro.....	6
Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti.....	6
Sicurezza e ambiente.	6
Selezione e gestione del personale.	7
Tutela della privacy.....	7
Doveri dei dipendenti.....	7
Utilizzo dei sistemi informatici.....	7
Gestione e tutela dei diritti d'autore.	8
Tutela della riservatezza.	8
Antiriciclaggio.....	8
Evasione fiscale e facilitazione dell'evasione fiscale.....	9
5. Condotta nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.....	9
Principi di condotta nei rapporti istituzionali.	10
Principi di condotta con le Autorità di Vigilanza.	10
6. Condotta nei rapporti con i fornitori.....	11
Dovere di correttezza.....	11
Concorrenza.....	11
Principi di condotta nei rapporti con la stazione appaltante.	11
Dovere di segnalazione.....	12
7. Condotta nei rapporti con i collaboratori e i consulenti.....	12
8. Condotta con altri interlocutori.....	12
Responsabilità verso la collettività.....	12
Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni.....	12
Rapporti con gli sponsor.	13
Rapporti con i media.....	13
9. Controlli e trasparenza contabili.....	13
10. Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing.....	14
La segnalazione di eventuali illeciti.....	14
Segnalazione in forma scritta.....	15
Segnalazione in forma telematica secretata.....	15
11. Divulgazione del Codice Etico.....	15
12. Efficacia del Codice etico, conseguenze delle sue violazioni, sistema sanzionatorio.....	16

1. Premessa

Il Centro Teatrale Bresciano (di seguito "CTB"), è un organismo stabile per la produzione del teatro di prosa organizzato in forma di associazione riconosciuta.

I soci fondatori del CTB sono il Comune di Brescia, la provincia di Brescia e la Regione Lombardia.

Ai sensi dell'articolo sei dello statuto l'assemblea del CTB è composta di cinque membri, di cui tre nominati dal Comune di Brescia, uno nominato dalla regione Lombardia e nominato dalla provincia di Brescia.

Il CTB rientra a pieno titolo nella definizione di Amministrazione Pubblica di cui all'art. 1, comma 2 DLT 30-03-2001 n.165 e ciò comporta che i suoi dipendenti sono soggetti al Codice di Comportamento di cui al DPR n. 62 del 16-04-2013 che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

L'adozione da parte del CTB del presente Codice etico (di seguito "Codice") si aggiunge all'obbligo di rispettare il Codice di Comportamento di cui al DPR n. 62 del 16-04-2013 con la finalità di rafforzare l'impegno del CTB a rendersi garante della legalità della propria attività, non solo in riferimento alle condotte corruttive, ma, in modo più ampio, in riferimento alla prevenzione di tutte le condotte illecite previste dal D.Lgs 231/2001.

I principi etici e i valori espressi nel presente Codice devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano nel CTB, 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 del CTB si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi; i dirigenti e i quadri 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 del CTB verso i portatori di interesse e l'intero contesto civile e economico in cui opera.

Il valore dell'azione culturale, formativa ed artistica posto in essere dal CTB mediante l'organizzazione di spettacoli di prosa è finalizzato alla implementazione del bene comune della comunità bresciana e nazionale.

2. Destinatari e portatori d'interesse

Le disposizioni del presente Codice si applicano a tutti i portatori d'interesse - membri degli organi statutari, fondatori, amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, spettatori, pubbliche amministrazione, istituzioni, partner - e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in modo stabile o temporaneo, operano per il CTB. 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 del CTB 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.

3. Principi etici e norme di riferimento

Principi generali. Il CTB adotta come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti nel territorio nei quali si trova ad operare, nonché del presente Codice e delle procedure interne, applicandole con rettitudine ed equità.

Onestà e correttezza.

Il perseguimento dell'interesse del CTB 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 del CTB svolgono la propria attività nell'interesse dello stesso 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 al CTB.

Riservatezza e trasparenza.

Il CTB 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 DL n. 196 del 2003, disciplinante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e regolamenti attuativi.

Il CTB 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.

Lotta alla corruzione e ai conflitti di interesse.

Il CTB 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 del CTB 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 al CTB stesso.

Relativamente all'insorgenza di possibili conflitti di interesse, gli amministratori e i dirigenti 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'aver 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 il CTB.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, l'amministratore o il dirigente è tenuto a darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei Conti e a sospendere l'operazione.

Correttezza nella gestione dei contratti.

Con riferimento ai rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto del CTB 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, il CTB 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.

Imparzialità nella gestione dei contratti.

Il CTB 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.

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

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

Valore fondamentale nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane del CTB è la centralità della persona. Il CTB tutela e promuove il valore delle risorse umane al fine di accrescere il patrimonio di competenze di ciascun dipendente 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. 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 il CTB.

Il CTB 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.

Il CTB tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale e vigila affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere

un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Il CTB si adopera per evitare che i dipendenti 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.

Molestie sul luogo di lavoro.

Il CTB 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.

Abuso di sostanze alcoliche o utilizzo di stupefacenti.

Il CTB richiede che ciascun dipendente contribuisca 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.

Fumo. In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, al CTB vige il divieto di fumo all'interno di tutti gli edifici indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta.

Sicurezza e ambiente.

Il CTB si impegna a promuovere presso tutti i dipendenti e i collaboratori l'impegno all'osservanza dei principi di sicurezza e salute posto 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.

Tutti i dipendenti del CTB 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 del CTB sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per il CTB il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze

primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità.

Selezione e gestione del personale.

L'assunzione del personale è decisa in base alla corrispondenza dei profili dei candidati 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 ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

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 candidato.

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 dipendenti e su oggettive considerazioni in merito relative alle prestazioni attese e a quelle registrate.

Tutela della privacy.

Il CTB si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al DL n. 196 del 2003, disciplinante il vigente Codice in materia di protezione dei dati personali.

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

Doveri dei dipendenti.

Ogni dipendente del CTB 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 del CTB, dirigente e dipendente è tenuto a operare per la tutela dei beni aziendali. È inoltre responsabile della protezione e custodia delle risorse aziendali a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per il CTB.

Utilizzo dei sistemi informatici.

Il CTB 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 dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare tutte le disposizioni normative in vigore e le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti dal CTB; a osservare le procedure interne 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.

Gestione e tutela dei diritti d'autore.

Il CTB 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 destinatari del presente Codice sono tenuti ad adoperarsi al fine di chiedere il necessario consenso per l'utilizzazione di opere e materiali protetti.

Tutela della riservatezza.

Il dipendente, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con il CTB, si astiene 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, e mantiene, con particolare cura, la riservatezza circa l'intera procedura di gara e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione; infine non incontra, se non espressamente autorizzato in tal senso, le imprese partecipanti durante lo svolgimento della gara. Eventuali richieste di informazioni gli dovranno essere inoltrate per iscritto, e fornirà, stesso mezzo, i chiarimenti all'impresa richiedente.

Antiriciclaggio.

Il CTB esercita la propria attività nel pieno rispetto delle disposizioni valutarie e delle normative antiriciclaggio vigenti nei Paesi in cui opera e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di riciclaggio.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con terzi, i destinatari sono tenuti ad assicurarsi circa la reputazione della controparte. A tal fine i dipendenti ed i collaboratori devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza. In particolare, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali al fine di verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività.

Per evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti e simili i dipendenti e collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni: tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore del CTB devono essere registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie; tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dal CTB; non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti al CTB; non deve essere fatto alcun uso non autorizzato dei fondi o delle risorse del CTB; non deve essere fatto alcun pagamento in contanti o con mezzi di pagamento al portatore.

Evasione fiscale e facilitazione dell'evasione fiscale.

L'evasione fiscale è un'attività illecita in cui una persona fisica o giuridica evita deliberatamente di pagare gli oneri fiscali ad essa spettanti. Generalmente gli evasori sono soggetti a sanzioni amministrative e sanzioni di carattere penale. I dipendenti e i collaboratori non devono commettere azioni volte ad evadere il fisco da parte di CTB e non devono facilitare l'evasione fiscale da parte di terzi.

Quando vengono scelti agenti, appaltatori, clienti, fornitori o altri intermediari, i dipendenti sono tenuti a svolgere adeguate indagini precontrattuali per garantire che questi non tollerino l'evasione fiscale e che dispongano di procedure per prevenire l'evasione fiscale e l'agevolazione dell'evasione fiscale.

I dipendenti e i collaboratori di CTB che pensino di aver individuato una forma di evasione fiscale all'interno del CTB o di agevolazione dell'evasione fiscale da parte di un fornitore, devono segnalarlo al responsabile o supervisore.

5. Condotta nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Il CTB si impegna a soddisfare i soggetti pubblici in adempimento agli obblighi fissati dalle convenzioni e dai contratti con essi stipulati e instaura con essi un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione. Relativamente al rapporto con i fondatori, il CTB si impegna a fornire ad essi informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della loro partecipazione, nell'ambito delle loro prerogative, alle decisioni del CTB, impegnandosi a tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai fondatori con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio.

Principi di condotta nei rapporti istituzionali.

I rapporti del CTB 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 del CTB.

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 a ciò preposte e regolarmente autorizzate. Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, il CTB 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.

Le richieste di contributi e patrocinii verranno valutati solo se proposte da enti e associazioni senza scopo di lucro, oppure che siano di elevato valore culturale o benefico. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, verrà prestata particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Principi di condotta con le Autorità di Vigilanza.

Il CTB si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività, fornendo la massima collaborazione e trasparenza.

Il CTB non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità di Vigilanza e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie.

Il personale deputato alla gestione di attività finanziarie, investimenti, contributi e/o finanziamenti ricevuti dalla P.A. dovrà improntare l'operato a principi di correttezza e trasparenza, osservando gli obblighi d'informazione nei confronti degli organi amministrativi e di controllo del CTB e dovrà rendere disponibile e accessibile ogni documentazione e ogni operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

6. Condotta nei rapporti con i fornitori

Il CTB impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza. In particolare i dipendenti 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 al CTB 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 del CTB e ai dipendenti 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, il CTB 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 fornitori il CTB ricercherà soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire a una loro conciliazione.

Dovere di correttezza.

Nelle gare d'appalto, l'impresa concorrente, appaltatrice o subappaltatrice, agisce secondo i principi di buona fede, lealtà e correttezza professionale, sia nei confronti del CTB, che delle altre imprese concorrenti, appaltatrici o subappaltatrici.

Concorrenza.

Le imprese partecipanti alle gare di appalto sono tenute al rispetto delle "Norme per la tutela della concorrenza e del mercato", di cui alla L. n. 287 del 1990, e si astengono dal porre in essere condotte anticoncorrenziali, quali ad esempio qualsiasi comportamento - o pratica di affari - ingannevole, fraudolento o sleale. In particolare, e sempre che il fatto non costituisca autonomo reato, è vietato qualsiasi accordo illecito volto a falsare la concorrenza, quale la promessa, l'offerta, la concessione diretta o indiretta ad una persona, per se stessa o per un terzo, di un vantaggio nell'ambito della procedura per l'affidamento di un appalto; il silenzio sull'esistenza di un accordo illecito o di una concertazione fra le imprese; l'accordo ai fini della concertazione dei prezzi o di altre condizioni dell'offerta; l'offerta o la concessione di vantaggi ad altri concorrenti affinché questi non concorrano alla gara di appalto o ritirino la propria offerta o che, comunque, condizionino la libera partecipazione alla gara medesima.

Principi di condotta nei rapporti con la stazione appaltante.

L'impresa coinvolta in procedure per l'affidamento di appalti pubblici promosse dal CTB si astiene da qualsiasi tentativo volto ad influenzare i dipendenti della stazione appaltante che rivestono funzioni di rappresentanza,

di amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e di controllo, ovvero le persone sottoposte alla direzione ed alla vigilanza dei suddetti soggetti.

All'impresa concorrente non è permesso accedere, in fase di gara, agli uffici della stazione appaltante ai fini della richiesta di informazioni riservate; l'accesso agli atti sarà consentito in conformità alla normativa vigente. I chiarimenti forniti saranno inoltrati, oltre che all'impresa richiedente, alle associazioni datoriali.

Dovere di segnalazione.

L'impresa ha l'obbligo di segnalare al CTB qualsiasi tentativo effettuato da altro concorrente, o interessato, atto a turbare il regolare svolgimento della gara di appalto e/o dell'esecuzione del contratto e qualsiasi anomala richiesta o pretesa avanzata dai dipendenti della stazione appaltante o da chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara o alla stipula del contratto ed alla sua esecuzione.

7. Condotta nei rapporti con i collaboratori e i consulenti

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

II CTB 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 dal CTB 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.

8. Condotta con altri interlocutori

Responsabilità verso la collettività.

Il CTB 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 il CTB si ispira anche al principio di tutela e salvaguardia dell'ambiente e della salute pubblica. Infine, il CTB 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.

Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni.

Il CTB non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'Estero, a esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

Il CTB si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri dipendenti o collaboratori.

Gli amministratori e i dipendenti, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature del CTB a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento del CTB.

Rapporti con gli sponsor.

Il CTB impronta la propria condotta nei rapporti con gli sponsor a principi di massima trasparenza e correttezza. Il CTB si impegna a rispettare la privacy degli sponsor e a gestire i fondi in modo consono alle indicazioni convenute con lo sponsor stesso.

Il CTB si impegna a rispettare i diritti degli sponsor fornendo informazioni dettagliate sulla missione del CTB, sul modo in cui i fondi verranno utilizzati, offrendo agli sponsor il giusto riconoscimento e assicurandosi che tutte le informazioni riguardanti le donazioni vengano trattate con il dovuto rispetto e segretezza e rispettando la normativa vigente.

Rapporti con i media.

I rapporti con i mezzi di comunicazione di massa sono tenuti esclusivamente dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati o dalle persone da essi delegate. A salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni rilasciate, il CTB si aspetta che nessun dipendente o collaboratore rilasci a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione o di informazioni riguardanti il CTB e dal cui rilascio possa derivare un danno per il CTB stesso e che ogni dipendente o collaboratore che venisse sollecitato da soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati a rilasciare dichiarazioni o informazioni riguardanti il CTB e dal cui rilascio possa a questo derivare un danno, rinvii i richiedenti agli organi preposti.

9. Controlli e trasparenza contabili

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo. È obbligo dei destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse. Ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, deve essere conservata agli atti del CTB un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta,

in modo da consentire l'accurata registrazione contabile di ciascuna operazione; l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa; l'agevole ricostruzione formale dell'operazione, anche da un punto di vista cronologico; la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo; l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Pertanto, è compito di ciascun dipendente o collaboratore a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e alle procedure interne. Nessuno può effettuare qualunque tipo di pagamento nell'interesse del CTB in mancanza di adeguata documentazione di supporto. È fatto espresso divieto a chiunque di utilizzare, in mancanza di autorizzazione, i fondi del CTB e in ogni caso di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

I dipendenti del CTB che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, ovvero nel caso in cui il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per effettuare la segnalazione, il dipendente ne riferisce al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori dei Conti.

10. Segnalazione delle violazioni - Whistleblowing

La segnalazione di eventuali illeciti.

I dipendenti, i collaboratori, i fornitori e tutti i terzi che hanno rapporti con il CTB sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza tutte le condotte dei reati in generale (non solo dei reati inclusi nel Modello Organizzativo) e tutte le violazioni di prescrizioni comportamentali contenute nel presente Codice Etico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, quindi, possono rilevare atti e fatti che riguardano:

- discriminazione in base a diverso sesso, razza, credo politico o religioso;
- le condotte lesivo della dignità e autonomia della persona;
- falsificazione/occultamento/distruzione di registrazioni a contenuto contabile;
- frode, furto e appropriazione indebita;
- attività poste in essere in conflitto di interesse;
- accesso illegittimo ai sistemi informativi e/o illegittimo trattamento dati, anche tramite utilizzo di credenziali di altri colleghi;
- utilizzo inappropriato dei poteri e delle deleghe concesse;
- l'omesso uso dei dispositivi di protezione individuale;
- falsa sottoscrizione della documentazione contrattuale o di modulistica dispositiva;

- condotte finalizzate all'evasione fiscale.

La segnalazione non può in ogni caso riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

Il segnalante è tenuto a fornire ogni elemento utile per la ricostruzione del fatto e per permettere di accertare la fondatezza di quanto segnalato.

A tal fine, la segnalazione contiene i seguenti elementi:

- circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati;
- eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione ed eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni dovranno avvenire secondo le seguenti modalità:

Segnalazione in forma scritta.

La segnalazione scritta deve contenere l'indicazione del soggetto segnalante e non può essere fatta in forma anonima. La segnalazione scritta, per garantire la riservatezza del segnalante, deve essere inserita in busta chiusa con la dicitura "riservata personale" e intestata all'Organismo di Vigilanza o ad uno dei suoi componenti.

Segnalazione in forma telematica secretata.

La segnalazione telematica secretata viene effettuata inviando una Email al seguente indirizzo di posta elettronica posto su un dominio fuori dal perimetro di controllo del CTB, ed il cui accesso è limitato al solo Odv:

ctb-segnalazioni@studio-231.it

Le segnalazioni effettuate in forma secretata verranno trattate nel rispetto della normativa su Whistleblowing al fine di garantire l'anonimato del segnalante ed evitare ogni possibile ritorsione a suo danno.

11. Divulgazione 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 manuali membri degli organi del CTB, ai dipendenti e ai collaboratori che sottoscriveranno apposita dichiarazione; ii) pubblicazione sul sito internet e disponibilità sulla rete aziendale; iii) affissione mediante messa a disposizione in un luogo accessibile a tutti i dipendenti e collaboratori, 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.

12. 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 dipendenti, collaboratori e fornitori del CTB, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile.

Per i dipendenti e collaboratori del CTB 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.

Il CTB 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.

Per i fornitori e i clienti del CTB la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento contrattuale con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla risoluzione del contratto e al risarcimento dei danni

Per le violazioni che costituiscono reato, l'amministratore, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori fornitori e i clienti, che le hanno commesse, incorreranno in una responsabilità non solo di tipo civile, ma anche di tipo penale.