



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO *EX* D.LGS N. 231/2001 E L. N. 190/2012**

**CENTRO INTERNAZIONALE IN
MONITORAGGIO AMBIENTALE**

CODICE ETICO

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.03.2023

Aggiornamento dal Consiglio di Amministrazione in data 17.12.2024

INDICE

Premessa	4
Parte Prima	6
Principi generali	6
1. Ambito di applicazione ed aggiornamento	6
2. Principi di comportamento	6
3. Operatività e gestione delle risorse finanziarie	7
4. Conflitto di interessi	7
5. Riservatezza	7
6. Concorrenza leale	8
7. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale	8
8. Modello Organizzativo e disciplina applicabile	10
Parte Seconda	12
Canoni di Comportamento e rapporti con gli Stakeholder	12
9. Smart working	12
10. Rapporti con i fondatori	13
11. Consiglio di Amministrazione	13
12. Rapporti con dipendenti e collaboratori	14
13. Aggiornamento e formazione delle risorse umane	15
14. Tutela delle risorse umane	16
15. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori	18
16. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con l'organizzazione	18
17. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali	19
18. Rapporti con i terzi	20
19. Selezione e rapporti con fornitori	21
20. Rapporti con i committenti	21
21. Rapporti con consulenti	22
22. Rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con Organi Istituzionali	22

23. Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni	23
24. Contributi e Sponsorizzazioni. Rapporti con la stampa e i mass-media	23
25. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	24
Parte Terza	26
Strumenti di applicazione del Codice Etico	26
26. Sistema di controllo interno	26
27. Diffusione e conoscenza del Codice Etico	27
28. Bilancio e altre comunicazioni sociali	28
29. Inosservanza e Sanzioni	29
30. Collaboratori, Impiegati, Quadri e Dirigenti	29
31. Amministratori	29
32. Adozione	30

Premessa

Fondazione CIMA, acronimo di Centro Internazionale in Monitoraggio Ambientale, nasce nel 2007. I suoi fondatori sono il Dipartimento della Protezione Civile – Presidenza del Consiglio dei Ministri; l'Università degli Studi di Genova; la Regione Liguria e la Provincia di Savona. Tutti i



fondatori sono componenti, per il tramite di propri delegati, del Consiglio di Amministrazione. Nel 2019, l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure (ARPAL) è entrata a far parte del Consiglio di Amministrazione, insieme agli enti fondatori.

Fondazione CIMA è un ente di ricerca senza scopo di lucro e di interesse generale del Paese e il suo scopo è promuovere lo studio, la ricerca scientifica, lo sviluppo tecnologico e l'alta formazione nell'ingegneria e nelle scienze ambientali ai fini della tutela della salute pubblica, della protezione civile e della salvaguardia degli ecosistemi acquatici e terrestri, nonché promuovere e sostenere la formazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico nei campi della Protezione Civile, *Disaster Risk Reduction* e Biodiversità.

La storia di **Fondazione CIMA** affonda le sue più antiche radici nelle necessità dello studio delle strategie per la mitigazione del rischio da inondazione e da frana. La ricerca in quest'ambito fu affidata a metà degli anni '80 dall'allora Ministro della Protezione Civile Giuseppe Zamberletti a Franco Siccardi, ordinario di Ingegneria dell'Università degli Studi di Genova, oggi presidente emerito di

Fondazione CIMA. Siccardi, nell'ambito dell'Università di Genova prima, e del Centro Interuniversitario poi, diresse questa linea di ricerca fino al 2004. Dopo qualche anno, fu grazie ad un'idea dello stesso Siccardi, con l'appoggio di Bernardo De Bernardinis, allora Vice Capo Dipartimento della Protezione Civile, che le competenze acquisite da questo gruppo di ricerca fecero nascere, nel 2007, l'attuale Fondazione.

I dieci anni di vita appena trascorsi hanno visto **Fondazione CIMA** crescere anche dal punto di vista numerico: il personale è passato [dalle 20 unità](#) iniziali [alle circa 100 persone](#) con diverse specializzazioni. Anche le attività di ricerca e di servizio sono cresciute passando dall'ordine [della decina ai circa cinquanta progetti all'anno](#) di cui, più della metà [a beneficio di 30 paesi in tutto il mondo](#). Tutto questo grande bagaglio di conoscenze acquisite nel tempo, ed in continua evoluzione, sono state messe a disposizione degli ingegneri di domani grazie alla collaborazione con l'Università di Genova che ha dato vita, nel *Campus* universitario di Savona, al nuovo corso di studi in Gestione dei Rischi.

Inoltre, **Fondazione CIMA** sulla base di quanto previsto dalla [L. n. 190/2012](#), e in coerenza con le disposizioni contenute nel [Piano Nazionale Anticorruzione](#) nonché alle [indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione](#), essendo organizzazione sottoposta a controllo pubblico, [ha adottato un proprio Piano di Prevenzione della corruzione](#) al fine di definire un sistema di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e l'illegalità nominando, altresì, un proprio Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC).

Parte Prima

Principi generali

1. Ambito di applicazione ed aggiornamento

I destinatari del Codice Etico sono i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), i collaboratori, i *partners*, soggetti *in house* e i dipendenti di **Fondazione CIMA**, i quali sono obbligati, per quanto di competenza, al rispetto delle disposizioni ivi previste. **Fondazione CIMA** richiede anche ai propri fornitori, clienti, consulenti, di agire in coerenza con quanto previsto nel presente documento. Il Codice Etico trova applicazione in relazione alle attività svolte, avuto riguardo ai principi ed alle regole del nostro ordinamento.

2. Principi di comportamento

Nello svolgimento della propria attività e, in particolare, nei rapporti interni e con i terzi, **Fondazione CIMA** si conforma ai principi di trasparenza, buona fede, legalità, lealtà, correttezza, rispetto, onestà, riservatezza, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, relazioni sindacali e concorrenza leale, espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n.231/2001 (Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica) e delle altre normative applicabili tra cui la L. n. 190/2012 e il D.Lgs. n. 33/2013. **Fondazione CIMA**, in tal senso, si impegna affinché i membri degli organi sociali e di controllo, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, *partner* nonché il personale degli altri soggetti direttamente coinvolti nelle sue attività aziendali (soggetti *in house*) rispettino i principi del presente Codice Etico ed i regolamenti interni. Tali soggetti rispettano il presente Codice Etico, i regolamenti e le procedure interne della **Fondazione CIMA** anche nei rapporti verso l'esterno: in particolare, essi devono informare i terzi circa il

contenuto delle disposizioni del Codice Etico e dei regolamenti interni, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della **Fondazione CIMA** può giustificare una condotta in violazione dei predetti principi.

3. Operatività e gestione delle risorse finanziarie

Fondazione CIMA, nello svolgimento delle proprie attività, opera secondo i principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n. 231/2001, dalla L. n. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 33/2013. In particolare, **Fondazione CIMA** individua specifiche procedure e modalità di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati. La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure e in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

4. Conflitto di interessi

Fondazione CIMA e le sue persone, nella conduzione di ogni attività, evitano tutte le situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi e per tale si deve intendere il caso in cui si perseguano interessi personali, familiari o di terzi, comunque diversi da quelli della **Fondazione CIMA**, o si compiano attività che possano influenzare la capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse dell'organizzazione, ovvero ci si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'organizzazione stessa. In tali circostanze tutte le risorse dovranno impegnarsi a rendere noto, nei rispettivi ambiti operativi, ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della **Fondazione CIMA** e astenersi dal procurarsi vantaggi personali nello svolgimento delle rispettive attività.

5. Riservatezza

Fondazione CIMA tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie concernenti la propria attività ed assicura che esso sia rispettato e salvaguardato anche dai propri dipendenti e collaboratori, fermo restando il rispetto degli obblighi di informazione verso il pubblico eventualmente previsti da leggi e regolamenti (cfr. L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013). Al fine di **salvaguardare** il **know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo** e di **gestione del personale**, i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a **non divulgare le informazioni non di pubblico dominio**, di cui siano venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni, senza abusare, direttamente o indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio all'organizzazione, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di informazione verso il pubblico eventualmente previsti da leggi e regolamenti. **L'obbligo di riservatezza deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro e negli eventuali periodi di sospensione del contratto.**

6. Concorrenza leale

Fondazione CIMA svolge la propria **attività** con **correttezza, lealtà** e nel pieno rispetto dei principi del diritto della **concorrenza**. **Non sono consentiti**, pertanto, i comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso dei diritti ovvero dell'altrui posizione di dipendenza economica ed ogni altra **condotta diretta ad alterare la lealtà, la correttezza** e l'equilibrio **concorrenziale** del mercato.

7. Qualità dell'organizzazione e gestione aziendale

Fondazione CIMA opera al fine di garantire la qualità dei propri servizi e della propria organizzazione e gestione aziendale, con attenzione ai principi di seguito indicati:

- **RISPETTO:** nello svolgimento della propria attività l'organizzazione si impegna a rispettare tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti, nonché il presente Codice Etico. In particolare, promuove il **rispetto delle e tra le persone** (interne e sterne), reputandosi imparziale nelle scelte assunte durante la propria attività.
- **TRASPARENZA:** l'organizzazione assicura informazioni trasparenti adeguate al contesto, complete e comprensibili in modo tale che **ciascuno possa assumere decisioni autonome e consapevoli**, nonché verificare la coerenza tra obiettivi dichiarati e conseguiti.
- **BUONA FEDE:** il perseguimento dell'interesse dell'organizzazione non potrà mai giustificare una condotta contraria al rispetto dei principi di diligenza e buona fede. Le operazioni, **le azioni e i comportamenti** di chi opera in nome e per conto dell'organizzazione **si ispirano**, in maniera formale e sostanziale, alla **legittimità**, alla **tutela dell'organizzazione** ed alla **correttezza**.
- **LEGALITÀ:** **tutti sono tenuti al rispetto delle leggi e** in generale delle normative vigenti, essendo inoltre tenuti al rispetto **della normativa aziendale**, in quanto attuazione di obblighi normativi.
- **LEALTÀ E CORRETTEZZA:** l'organizzazione si impegna alla correttezza nel perseguimento dei propri obiettivi e nella collaborazione con tutti gli *stakeholders*. Pertanto, devono essere **evitate situazioni che potrebbero dar causa a conflitti di interesse** e sono attuati tutti gli strumenti e le procedure per contrastarli.
- **ONESTÀ:** l'organizzazione **mantiene le promesse fatte per meritare la fiducia di tutti coloro con cui lavora**, sulla base di un comportamento trasparente e responsabile.
- **SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO:** l'organizzazione favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi

alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza. Tali principi sono utilizzati dall'organizzazione - e da chi per essa gestisce l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro - per prendere le **misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori**, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

- **RELAZIONI SINDACALI:** l'organizzazione considera la relazione informata e attenta con le Organizzazioni Sindacali una propria politica di riferimento.
- **RISPETTO DELL'AMBIENTE:** l'organizzazione nello svolgimento della propria attività **opera** nel pieno rispetto delle normative ambientali **senza**, dunque, **arrecare** alcun **danno all'ambiente**. **Fondazione CIMA** è impegnata ad approfondire metodologie e a partecipare ad iniziative capaci di creare ulteriore valore umano, sociale e ambientale. Come ispirazione per il conseguimento di tale mission, nel 2011 **Fondazione CIMA** ha aderito al *UN Global Compact Network*, la più grande iniziativa di responsabilità sociale esistente. Questo *network* invita le diverse organizzazioni ad allineare le proprie strategie ed attività ai principi universali dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, tramite azioni che mirino a chiari obiettivi sociali. Dal 2011 a oggi **Fondazione CIMA** si è dedicata a costruire una rete di *partner* locali, nazionali e internazionali che sinergicamente partecipa ad iniziative atte a promuovere i principi del *UN Global Compact Network* e dell'Agenda 2030.

8. Modello Organizzativo e disciplina applicabile

Il **Codice Etico** deve essere considerato **elemento e fondamento essenziale del Modello** adottato ex D.Lgs. 231/2001 e costituisce, altresì, un *corpus* sistematico di norme interne finalizzato alla

diffusione di una **cultura dell'etica** e della trasparenza aziendale ed è **elemento essenziale** del sistema di controllo. I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico integrano le previsioni legislative, regolamentari, statutarie e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del Codice stesso.

Parte Seconda

Canoni di Comportamento e rapporti con gli Stakeholder

9. Smart working

Lo *smart working* (il lavoro agile) costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Si caratterizza per **l'assenza di vincoli orari o spaziali**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.

La definizione di *smart working* si rintraccia all'interno della [L. n. 81/2017](#) *"quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".*

Ai lavoratori è garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella [Circolare n. 48/2017](#).

Fondazione CIMA garantisce e promuove lo svolgimento dell'attività con tale modalità così da supportare il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita

della sua produttività. **Fondazione CIMA** è assolutamente consapevole che tale modalità di lavoro non esclude la responsabilità dell'Organizzazione in materia di sicurezza del lavoratore.

Fondazione CIMA garantirà, alle risorse in *smart working*, gli stessi incentivi -di carattere fiscale e contributivo- previsti per i colleghi che opereranno in modalità ordinaria.

10. Rapporti con i fondatori

Fondazione CIMA è stata fondata dal Dipartimento della Protezione Civile – Presidenza del Consiglio dei Ministri; l'Università degli Studi di Genova; la Regione Liguria e la Provincia di Savona. I rapporti con tali soggetti è assicurato dalla loro partecipazione, per il tramite di Consiglieri da questi espressi, ai Consigli di Amministrazione. Nel 2019, l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente Ligure (ARPAL) è entrata a far parte del Consiglio di Amministrazione, insieme agli enti fondatori.

11. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione esercita con diligenza e correttezza le proprie funzioni e garantisce un'adeguata informativa a tutti i suoi membri in ordine alle questioni all'ordine del giorno. Il Consiglio delibera in merito al Modello Organizzativo dell'organizzazione di cui al D.Lgs. n.231/2001 nel rispetto delle disposizioni legislative e statutarie vigenti assicurando, in particolare, all'Organismo di Vigilanza, la necessaria indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione e proponendo, se ritenute utili o necessarie, eventuali modifiche statutarie. Tutti gli amministratori sono tenuti a mantenere riservate informazioni e documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni. Gli amministratori esercitano le proprie funzioni con libero apprezzamento, dedicando il tempo e l'impegno necessari e prestando particolare attenzione alla

conoscenza dei compiti e delle responsabilità inerenti alla propria carica.

12. Rapporti con dipendenti e collaboratori

Per **Fondazione CIMA** il [rispetto dei dipendenti](#) rientra tra i fattori più importanti e determinanti per conseguire gli obiettivi.

L'organizzazione offre [pari opportunità](#) di lavoro, garantisce un trattamento corretto sulla base delle specifiche competenze e delle capacità individuali. L'organizzazione, nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, si [astiene](#) da [comportamenti discriminatori](#), [razzisti](#), [xenofobi](#), valutando i candidati sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità, tenuto conto delle specifiche esigenze aziendali.

Fondazione CIMA, nella [stipulazione dei contratti](#) con i dipendenti ed i collaboratori, si [conforma](#) alle regole stabilite [dalla normativa](#) di volta in volta applicabile e dalla [contrattazione collettiva](#) vigente. L'organizzazione non utilizza né favorisce il lavoro infantile, forzato e irregolare.

Fondazione CIMA tutela i dipendenti da atti lesivi della loro dignità e si impegna a garantire la loro integrità morale, [assicurando](#) il diritto a [condizioni di lavoro rispettose](#) della dignità della persona ed il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e con i collaboratori, l'organizzazione riconosce e [tutela tutti i loro diritti](#), anche in considerazione della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico. Non è consentito richiedere a dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti contrari a quanto previsto nel presente Codice.

Tra **Fondazione CIMA** ed i propri dipendenti, a qualsiasi livello, [sussiste un rapporto di piena fiducia](#), nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie

capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse dell'organizzazione, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui l'organizzazione si ispira.

In tale prospettiva, **tutti i soggetti coinvolti devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli della **Fondazione CIMA**** o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa; eventuali situazioni di conflitto devono essere tempestivamente comunicate al proprio responsabile diretto.

Il sistema delle remunerazioni del personale, per ogni sua componente, deve essere fondato sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati. **È vietata anche la mera prospettazione di incrementi sulla remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal presente Codice e dalle norme e regole interne.**

13. Aggiornamento e formazione delle risorse umane

Fondazione CIMA tutela e **promuove** la **formazione** dei propri **dipendenti** e **collaboratori**, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale. In questo ambito, riveste particolare **importanza** la **comunicazione tra il personale dirigente ed i dipendenti e collaboratori**, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.

In generale, anche nel rispetto di quanto previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, l'organizzazione stabilisce e **attuа azioni formative** al fine di incrementare la sensibilità del personale **sui temi dell'etica, della**

legalità e della lotta alla corruzione al fine di perseguire i tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione, ovvero:

- ridurre le opportunità che si manifestino illeciti;
- aumentare la capacità di individuare gli illeciti;
- creare un contesto sfavorevole alla commissione degli illeciti.

Tutto il personale attribuisce la massima rilevanza ai contenuti di tali attività formative, recependole come principi essenziali nello svolgimento delle mansioni di propria competenza.

14. Tutela delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo di **Fondazione CIMA**, che considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali al raggiungimento dei propri obiettivi. L'organizzazione rispetta e tutela la dignità, la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori. A tal fine, l'organizzazione:

- contrasta ogni tipo di discriminazione relativa a razza, ceto sociale, nazionalità, religione, disabilità, età, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati o affiliazione politica ecc.;
- impone l'obbligo di astenersi dall'adottare comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o che interferiscano negativamente con le prestazioni lavorative altrui, nonché da qualsiasi atto o comportamento molesto.

L'organizzazione si adegua pertanto alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza del lavoro, elaborando un efficiente sistema di prevenzione dei rischi e tenendo in costante considerazione i progressi tecnologici in materia. Ciascun destinatario deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando tutte le misure di sicurezza e di

prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

L'organizzazione tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative rispettose della dignità individuale, nel pieno rispetto dei contratti individuali e collettivi, dello Statuto dei Lavoratori nonché della normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

L'organizzazione vigila affinché non siano realizzati atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità della persona e vigila, altresì, affinché non siano posti in essere quei comportamenti volti ad indurre o a costringere, direttamente o indirettamente, i dipendenti ad adottare condotte in violazione del presente Codice Etico o dei regolamenti interni e garantisce, altresì, il rispetto dei seguenti principi:

- esclusione del lavoro minorile e del lavoro forzato;
- riconoscimento di orari di lavoro non contrari alla legge;
- corresponsione di una retribuzione dignitosa per il lavoratore;
- garanzia della libertà di associazionismo sindacale e del diritto dei lavoratori di essere tutelati dalla contrattazione collettiva;
- garanzia della sicurezza sul luogo di lavoro e della salubrità del luogo di lavoro;
- impedimento di qualsiasi discriminazione.

In particolare, il dipendente ha diritto, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo di lavoro applicabile e dalle disposizioni della normativa vigente;
- allo svolgimento delle funzioni connesse alla propria qualifica o eventualmente ad una qualifica superiore in conformità alle leggi vigenti ed alla contrattazione collettiva;
- a ricevere una adeguata formazione professionale tenendo presente le esigenze e le caratteristiche personali di ciascuno;
- alla tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro, nonché della riservatezza dei dati personali in conformità al regolamento aziendale in vigore, alla normativa vigente e ai principi contenuti nel presente Codice etico;
- ad una gestione degli orari di lavoro e degli straordinari conforme alla legislazione vigente per il settore e una retribuzione conforme alla legislazione in materia.

15. Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La **privacy di dipendenti** e collaboratori è **tutelata mediante** l'adozione di **adeguate regole** in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere e mediante l'utilizzo di specifiche **modalità di trattamento, sicurezza e conservazione** dei dati personali. Il trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza.

16. Principi di comportamento dei dipendenti e dei collaboratori nei rapporti con l'organizzazione

Il comportamento di ogni dipendente e collaboratore si conforma ai principi di professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà,

nonché al rispetto delle regole dettate dal Codice Etico, delle norme contrattuali regolanti il rapporto di lavoro con **Fondazione CIMA** e delle disposizioni ed istruzioni attinenti all'attività aziendale.

L'organizzazione vigila affinché i dipendenti ed i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e -sia nei luoghi di lavoro che all'esterno- si comportino con lealtà, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle altre persone con le quali entrano in relazione durante l'espletamento delle loro mansioni.

Ogni dipendente o collaboratore che venisse a conoscenza di violazioni ovvero di tentate violazioni, in ambito aziendale, del presente Codice Etico, è tenuto a segnalarle al proprio superiore gerarchico, se commesse da altri dipendenti o collaboratori, ovvero all'Organismo di Vigilanza di cui alla Parte Terza del presente Codice Etico, se commesse dai propri superiori gerarchici.

Laddove le segnalazioni risultino essere infondate ed effettuate con dolo, al dipendente o al collaboratore responsabile potranno essere applicate le sanzioni così come previste dal Sistema disciplinare e sanzionatorio.

17. Utilizzo di beni, mezzi e risorse aziendali

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad **impiegare beni, mezzi e risorse** messi a loro disposizione **nel rispetto della loro destinazione d'uso** ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità. Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad **assumere comportamenti responsabili** ed **in linea con le procedure** operative predisposte per regolamentarne l'uso. Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa il loro utilizzo improprio o dannoso per il patrimonio dell'organizzazione.

Per quanto riguarda i sistemi **informatici o telematici protetti da misure di sicurezza**, è fatto espresso divieto di introdursi in essi e di

procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare codici o password idonei all'accesso.

In ogni caso, per quanto riguarda i sistemi informatici o telematici, è vietato:

- danneggiarli e distruggerli;
- danneggiare e distruggere le informazioni, i dati o i programmi in essi contenuti o a essi pertinenti;
- favorirne l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del loro funzionamento;
- intercettare comunicazioni ad essi relative;
- utilizzarli per fini difformi rispetto a quelli propri dell'organizzazione.

Il patrimonio dei dati e delle informazioni aziendali è strategico per **Fondazione CIMA**, pertanto ciascun destinatario è tenuto a proteggerlo e ad adottare le misure idonee per impedirne il danneggiamento e la diffusione non autorizzata di informazioni.

18. Rapporti con i terzi

In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, **è fatto divieto** ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori dell'organizzazione **di fare o promettere a terzi, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi dell'organizzazione nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi.**

È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia.

Laddove insorgano, nello svolgimento delle attività aziendali, divergenze con i terzi, l'organizzazione è disponibile alla ricerca di soluzioni conciliative, allo scopo di superare le contrapposizioni nel miglior modo possibile.

19. Selezione e rapporti con fornitori

Fondazione CIMA nella selezione e nelle relazioni con i fornitori valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori. In particolare, l'organizzazione tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità, le competenze, la professionalità, le risorse progettuali, il *know-how* e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale.

L'organizzazione vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con i fornitori e gli altri interlocutori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

20. Rapporti con i committenti

Fondazione CIMA si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei soggetti ai quali eroga i propri servizi nonché la creazione di un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza ed all'efficienza.

L'organizzazione vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con i soggetti ai quali eroga i propri servizi siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente. I rapporti con i soggetti ai quali l'organizzazione eroga i propri servizi sono regolati da specifici accordi, strutturati in maniera chiara e comprensibile.

21. Rapporti con consulenti

Fondazione CIMA nella selezione dei propri consulenti si comporta in modo **imparziale** e **non discriminatorio**, adottando **criteri di merito, competenza e professionalità** e nel rispetto della normativa di settore per la loro individuazione. I rapporti con i consulenti sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

22. Rapporti con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con Organi Istituzionali

Fondazione CIMA nelle relazioni con le Autorità pubbliche di vigilanza e con Organi Istituzionali si ispira a principi di trasparenza, professionalità, piena collaborazione, integrità e di correttezza professionale, evitando di influenzare le loro decisioni o di richiedere trattamenti di favore mediante la promessa, l'offerta o la concessione di compensi o di altre utilità.

L'organizzazione intrattiene con i predetti soggetti rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiesta dalle stesse nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

Al fine di garantire la massima trasparenza, **l'organizzazione si impegna, altresì, ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari delle Autorità.**

L'organizzazione, nei rapporti con gli Organi Istituzionali, finalizzati a consentire la valutazione, da parte dell'organizzazione stessa, dell'attività legislativa ed amministrativa nei settori di interesse, adotta, in ogni caso, una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

23. Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni Sindacali ed Associazioni

Fondazione CIMA non eroga contributi, direttamente o indirettamente, a partiti, comitati e movimenti politici, né a loro rappresentanti o candidati e si astiene da qualsiasi forma di pressione finalizzata ad ottenere favori o trattamenti privilegiati.

Allo stesso modo, l'organizzazione non eroga contributi, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni a tutela dei consumatori, al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

E', tuttavia, possibile contribuire all'attività di Partiti politici, Organizzazioni ed Associazioni, anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione da parte degli organi sociali o dei responsabili preposti alla gestione di tali rapporti.

24. Contributi e Sponsorizzazioni. Rapporti con la stampa e i mass-media

Fondazione CIMA realizza i progetti e le attività assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate, caratterizzate dal rigido rispetto delle disposizioni normative e regolamentari italiane o del paese in cui l'organizzazione opera.

Le eventuali attività di sponsorizzazione e di patrocinio promosse dall'organizzazione possono avere ad oggetto manifestazioni sportive, spettacoli, restauri di beni artistici ed archeologici, eventi culturali ed iniziative legate ai temi sociali, umanitari ed ambientali, i

quali offrano garanzia di qualità ed al cui successo l'organizzazione possa contribuire.

La partecipazione, in nome o in rappresentanza dell'organizzazione a comitati, associazioni o eventi di qualsiasi tipo deve essere espressamente autorizzata.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, l'organizzazione tiene una **condotta corretta** e **trasparente**, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.

L'organizzazione, nel rispetto delle normative, se richieste, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dagli Organi Societari deputati al controllo sulla gestione sociale, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, azionisti, fornitori, etc.

Qualsiasi **richiesta di notizie da parte della stampa** o dei mezzi di comunicazione, ricevuta dai soggetti coinvolti appartenenti alla **Fondazione CIMA**, deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno.

Salvi e impregiudicati gli **obblighi** in tema di **informazioni privilegiate** e riservate e gli altri **obblighi** di **informazioni** eventualmente **previsti** a carico dell'organizzazione **da leggi** e regolamenti, i **rapporti con la stampa** e gli altri *mass-media* **sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti**.

L'organizzazione vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.

25. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I **rapporti** tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di **Fondazione CIMA** e la Pubblica Amministrazione - italiana o estera- devono essere sempre **ispirati** ai **principi** di **legalità**, **lealtà**, **correttezza** e **trasparenza** espressi dal nostro ordinamento,

avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n. 231/2001 e dalla L. n. 190/2012.

È **fatto divieto** ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori dell'organizzazione **di fare o promettere a funzionari o dipendenti della PA**, italiana o estera, anche in forma indiretta, **dazioni di danaro o di altra utilità** ovvero tenere condotte contrastate con quanto previsto nel presente Codice Etico, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi dell'organizzazione. È **consentita** soltanto l'elargizione di **omaggi di carattere simbolico o di modico valore**, **ascrivibile** ad attività di **promozione** ovvero ad **atti di cortesia**.

In particolare, è **vietato** ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori:

- **promettere o concedere danaro, vantaggi o altra utilità al fine di ottenere il rilascio di autorizzazioni, permessi o altri provvedimenti**, da parte della PA, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- **presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri** diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;
- **impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive** da parte della PA, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- **adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali** che possano indurre in errore la PA in sede e ad esito di procedure ad evidenza pubblica.

Parte Terza

Strumenti di applicazione del Codice Etico

26. Sistema di controllo interno

Fondazione CIMA adotta specifici strumenti e procedure appropriate allo scopo di attuare il Codice Etico e di garantirne il rispetto. A tal fine, è istituito un [Organismo di vigilanza](#), individuato nell'Organismo di Vigilanza sul Modello Organizzativo adottato [ai sensi del D.Lgs. n.231/2001](#).

L'[Organismo di Vigilanza](#) esercita le funzioni allo stesso attribuite in relazione al Modello Organizzativo anche con riferimento al [Codice Etico, di cui è garante](#), costituendo quest'ultimo parte integrante e sostanziale del Modello stesso. L'[Organismo di Vigilanza collaborerà](#) con il [Responsabile per la Prevenzione della Corruzione](#) per quanto di competenza. In ogni caso, all'Organismo di Vigilanza non spettano compiti, né sono attribuiti poteri decisionali o di tipo impeditivo in ordine allo svolgimento delle rispettive attività da parte dei destinatari del Modello, anche con riferimento a quanto previsto nel Codice Etico.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque atta a pregiudicare la capacità del destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse dell'organizzazione, deve essere immediatamente comunicata dal consigliere, dal dipendente, dal consulente, dal collaboratore, dal fornitore e dal *partner* d'affari all'Organismo di Vigilanza e determina, per il destinatario in questione, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

[Il dipendente che è a conoscenza del compimento di illeciti deve segnalare l'accaduto in conformità alle procedure che](#)

[l'organizzazione si è data in materia di *whistleblowing*](#) e il destinatario provvederà, garantendo l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti, a valutare l'effettiva violazione, adoperandosi di volta in volta nel far adottare tutti i provvedimenti ritenuti opportuni.

La violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice, ovvero l'impossibilità oggettiva di attuare quanto previsto nel Modello 231, dovrà essere segnalata prontamente, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza che dovrà poi effettuare i relativi accertamenti per eventualmente provvedere ad informare, in caso di violazioni accertate, il Consiglio di Amministrazione competente all'irrogazione delle sanzioni disciplinari/contrattuali.

[Tutte le segnalazioni pervenute saranno gestite in modo da evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione nei confronti dei segnalanti](#); esso assicura la riservatezza circa l'identità di chi effettua la suddetta segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti delle persone accusate erroneamente o in malafede.

[Fondazione Cima](#) ha adottato una specifica procedura volta a disciplinare ogni fase del whistleblowing (dall'invio, alla gestione, alle tutele previste per il segnalante, etc). L'istituto in parola potrà essere attivato da una molteplicità di soggetti, interni ed esterni all'organizzazione, ed è funzionale a individuare fatti di reato e/o malpractice. La procedura è condivisa all'interno del sito internet di [Fondazione Cima](#), all'interno della sezione Amministrazione Trasparente -> Whistleblowing.

L'Organismo di Vigilanza attua tutte le iniziative, sia ispettive sia di supporto consulenziale, per assicurare l'osservanza e l'attuazione del Codice Etico.

27. Diffusione e conoscenza del Codice Etico

L'**Organismo di Vigilanza**, anche sulla base delle indicazioni fornite dalle funzioni aziendali, **organizza** appositi **programmi** di **formazione**, opportunamente differenziati a seconda dell'anzianità, del ruolo e delle responsabilità organizzative dei partecipanti, **al fine di assicurare una diffusione generalizzata del Codice Etico** ed una corretta comprensione dello stesso all'interno dell'azienda. Copia del Codice Etico sarà messa a disposizione all'interno dell'azienda. L'organizzazione cura la massima diffusione del Codice anche all'esterno, fornendo il necessario supporto interpretativo delle disposizioni in esso contenute, al fine di informare compiutamente committenti, fornitori, consulenti e tutti gli altri interlocutori, sia privati che istituzionali, circa i valori che essa intende promuovere ed, in generale, la politica aziendale alla quale essa si ispira.

28. Bilancio e altre comunicazioni sociali

L'intero *iter* di predisposizione, formazione, approvazione e diffusione del bilancio d'esercizio e in genere delle comunicazioni sociali è condotto in modo da assicurare il rispetto delle disposizioni legislative, statutarie e regolamentari nonché la correttezza della documentazione e delle imputazione degli atti e delle decisioni assunte. Tutti gli organi sociali e le funzioni aziendali coinvolte garantiscono, nello svolgimento delle predette attività, un comportamento corretto e trasparente così da fornire la massima collaborazione nonché -nel rispetto dei limiti di legge- informazioni, dati, stime ed elaborazioni accurate e chiare.

Le risorse coinvolte nelle citate attività sono tenute alla rigorosa osservanza delle istruzioni aziendali: solamente la loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare chi è responsabile del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle attività aziendali.

Fondazione CIMA considera la trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge un principio essenziale nella condotta degli affari e

garantisce che la propria attività finanziaria, contabile, economica e patrimoniale sia corretta e trasparente.

29. Inosservanza e Sanzioni

Fondazione CIMA al fine di assicurare il rispetto -da parte di tutti i destinatari- delle regole di condotta individuate dal presente Codice Etico adotta un adeguato sistema sanzionatorio.

30. Collaboratori, Impiegati, Quadri e Dirigenti

Le violazioni delle regole contenute nel presente Codice Etico, realizzate da impiegati e quadri, sono da considerarsi quali inadempimenti alle obbligazioni inerenti il rapporto di lavoro, anche ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c., ed illeciti disciplinari, sanzionati mediante l'applicazione di misure corrispondenti a quelle individuate dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile. Le sanzioni saranno graduate a seconda della gravità del comportamento punito e o irrogate nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione. Anche ai collaboratori, secondo quanto previsto nel contratto individuale, nell'apposita lettera integrativa del contratto individuale sottoscritta per accettazione ovvero negli accordi di *partnership*, si potranno applicare le misure ritenute più opportune, nel rispetto di quanto previsto nel Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ovvero, in difetto, di quanto deliberato in merito dal Consiglio di Amministrazione, fatta salva, in ogni caso, la richiesta del risarcimento da parte dell'organizzazione, laddove a seguito di detto comportamento quest'ultima abbia subito un danno.

31. Amministratori

Il CdA, laddove ravvisi, anche su segnalazione dell'OdV, nel comportamento del Presidente, VicePresidente, dei Consiglieri - inclusi quelli Delegati- ovvero dei Dirigenti, una violazione delle regole di condotta contenute nel Codice stesso, assume anche sentito il predetto OdV, i più opportuni provvedimenti, ivi incluse l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione nei confronti dei predetti soggetti, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli articoli 2383 e 2393 c.c.

32. Adozione

Il presente Codice Etico è adottato dal Consiglio di Amministrazione della **Fondazione CIMA** e reso disponibile a tutti gli esponenti aziendali, ai dipendenti e ai terzi anche mediante la pubblicazione sul sito web dell'organizzazione.