Documento	Codice Etico
Revisione	Rev. 00
Data di approvazione	08/10/2026
Organo approvante	Consiglio di Amministrazione
Entrata in vigore	23/10/2026

CODICE ETICO

La Fondazione ITS Academy Agrorisorse è un Ente nato dalla collaborazione tra imprese, istituzioni, scuole ed enti di formazione e ricerca locali che nasce a Lodi nel 2014 rappresentando, oggi, un polo didattico di eccellenza in ambito agroalimentare.

Da oltre 10 anni, ITS Academy Agrorisorse si impegna a fornire percorsi formativi post-diploma altamente specializzanti, sia annuali (IFTS) che biennali (ITS), con un unico obiettivo: formare tecnici competenti e appassionati, in grado di rispondere in modo efficace alle esigenze specifiche del mercato del lavoro. Grazie a una solida rete di collaborazioni con numerose aziende del settore, gli studenti hanno accesso non solo a conoscenze teoriche, ma anche a preziose opportunità pratiche di apprendimento tramite stage e apprendistati, sia in Italia che all'estero, garantendo così una formazione completa di alto livello.

L'ITS Academy Agrorisorse è una Fondazione di partecipazione e i soci fondatori dell'ITS sono:

- Istituto Tecnico Agrario Statale Tosi
- Istituto d'istruzione Superiore Stanga
- Fondazione ENAIP Lombardia
- CE.SVI.P. Lombardia – Soc. Coop.
- IAL – Innovazione Apprendimento Lavoro Lombardia SRL Impresa Sociale

- Galdus Società Cooperativa Sociale
- Irecoop Lombardia Soc. Coop.
- Inalca Spa
- Consorzio Italbiotec
- Fondazione Parco Tecnologico Padano
- Provincia Lodi

E soci che si sono aggiunti a partire dal 2017:

- Ferraroni SPA

L'ITS offre ai giovani la possibilità di formarsi come professionisti nel settore agroalimentare grazie a un'offerta di corsi biennali (ITS) e annuali (IFTS) post-diploma altamente specializzanti, progettati per rispondere alle reali necessità del mercato. Ogni percorso, sviluppato in collaborazione con le aziende del settore e i loro organismi di rappresentanza, è il risultato di un dialogo costante tra scuola e imprese: la didattica, in particolare, non si limita alle lezioni d'aula ma dedica ampio spazio ad attività laboratoriali, uscite didattiche e partecipazione a fiere ed eventi di settore.

Questo approccio ci permette di formare figure tecniche di alto livello, pronte a portare competenze innovative nel mercato del lavoro.

L'attività dell'Ente è prevalentemente finanziata con fondi pubblici.

Il presente Codice Etico è adottato dall'organizzazione in coerenza con quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "D.Lgs. 231/2001") e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello 231").

L'adozione del presente Codice si inserisce nella **volontà della Fondazione di conformare la propria attività ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, responsabilità e integrità, nella consapevolezza che il rispetto delle norme e dei valori etici rappresenta non solo un obbligo giuridico, ma anche un elemento essenziale per la creazione di valore sostenibile nel tempo**.

La Fondazione riconosce che la reputazione, la credibilità e l'affidabilità costituiscono asset fondamentali per operare in modo competitivo e responsabile nei confronti del mercato, delle istituzioni, dei partner commerciali, dei lavoratori, dei clienti e, più in generale, di tutti gli stakeholder. In tale prospettiva, il Codice Etico definisce l'insieme dei valori e dei principi che orientano l'azione della Fondazione e che devono guidare i comportamenti di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della stessa.

Il Codice Etico si rivolge agli organi della Fondazione (Assemblea dei Partecipanti, Consiglio di Amministrazione, Comitato tecnico scientifico e revisore), ai Fondatori e ai Partecipanti, ai dipendenti, ai dirigenti, ai collaboratori, ai consulenti, ai fornitori, ai partner commerciali e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'organizzazione.

Essi sono tenuti a conoscere, rispettare e contribuire all'attuazione dei principi e delle regole di condotta in esso contenuti.

La Fondazione promuove attivamente una cultura improntata alla legalità e alla prevenzione dei rischi, adottando assetti organizzativi, procedure interne, protocolli decisionali e sistemi di controllo idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 (quali, a titolo esemplificativo, reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, reati ambientali, reati informatici e in materia di protezione dei dati, reati contro la persona, nonché ulteriori fattispecie progressivamente introdotte dal legislatore).

La violazione dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice può esporre la Fondazione al rischio di commissione di uno dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con conseguente applicazione di sanzioni nei confronti dell'Ente, oltre che responsabilità personali in capo agli autori delle condotte illecite. Per tale ragione, il rispetto del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei collaboratori, nonché condizione imprescindibile per l'instaurazione e il mantenimento di rapporti con terzi.

L'inosservanza delle disposizioni del Codice Etico comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema disciplinare adottato dalla Fondazione, nel rispetto della normativa vigente, ivi incluso la Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e della contrattazione collettiva applicabile. Nei confronti dei soggetti esterni, la violazione delle regole etiche potrà determinare, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatto salvo il diritto al risarcimento dell'eventuale danno subito.

La vigilanza sull'efficace attuazione del Codice Etico e sulla sua osservanza è affidata all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**.**

I Destinatari sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, fornendo le informazioni richieste e segnalando eventuali condotte non conformi ai principi del presente Codice, secondo le modalità previste dal Modello 231 e dalle procedure interne.

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante adeguate modalità di diffusione e comunicazione, ivi inclusa la consegna all'atto dell'assunzione o dell'avvio del rapporto contrattuale, la pubblicazione sul sito web della fondazione e negli strumenti informatici interne e l'organizzazione di attività formative periodiche. Ogni aggiornamento del Codice sarà tempestivamente comunicato e reso disponibile.

Attraverso l'adozione del presente Codice Etico, la Fondazione intende ribadire il proprio impegno a operare secondo i più elevati standard di comportamento, nella convinzione che l'etica d'impresa rappresenti un presupposto imprescindibile per uno sviluppo sano, responsabile e duraturo.

Contenuto Codice Etico

I principi e le regole di condotta contenuti nel presente Codice Etico sono vincolanti per tutti i Destinatari (a titolo esemplificativo e non esaustivo: dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci, collaboratori, consulenti, partner commerciali e ogni altro soggetto che operi, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Fondazione), i quali sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ivi previste.

Le disposizioni del presente Codice si articolano in:

1. **Obblighi della Fondazione,** quali presidi organizzativi e di governance;
2. **Obblighi comportamentali dei Destinatari,** quali doveri individuali;
3. **Divieti espressi,** la cui violazione costituisce grave inadempimento;
4. **Obblighi di segnalazione e collaborazione,** funzionali alla prevenzione dei rischi

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce un inadempimento contrattuale e può comportare l'applicazione di misure disciplinari previste dal sistema sanzionatorio interno, nonché pregiudicare l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

Principio di legalità quale presidio organizzativo

La Fondazione riconosce nel principio di legalità il fondamento dell'agire imprenditoriale e il presupposto imprescindibile dell'assetto organizzativo adottato.

Il rispetto delle disposizioni normative non assume valore meramente formale, ma costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione. La conformità alla legge deve essere assicurata non solo nei risultati dell'azione dell'Ente, ma anche nelle modalità attraverso cui essa viene pianificata, autorizzata, eseguita e controllata.

In tale prospettiva, ogni attività deve essere riconducibile a un processo decisionale tracciabile, coerente con le responsabilità e le deleghe formalmente attribuite e verificabile secondo le procedure interne applicabili.

È fatto divieto ai Destinatari di porre in essere condotte illecite o comunque contrarie ai principi e alle regole di comportamento adottati dalla Fondazione, nonché di eludere o aggirare i presidi organizzativi e di controllo predisposti per la prevenzione dei rischi interne.

Dovere di correttezza, integrità e responsabilità professionale

L'azione della Fondazione è improntata ai principi di correttezza, lealtà, integrità morale e buona fede oggettiva.

Tali principi assumono rilievo non solo sul piano etico-valoriale, ma quale parametro di valutazione della diligenza professionale richiesta ai Destinatari in relazione alla posizione ricoperta, alle competenze possedute e al grado di autonomia decisionale esercitato.

Ogni potere o delega conferita deve essere esercitato esclusivamente per le finalità per cui è stata attribuita, nel rispetto dell'interesse sociale e secondo criteri di proporzionalità e ragionevolezza. L'utilizzo distorto della funzione o il perseguimento di vantaggi personali o di terzi in conflitto con l'interesse della Fondazione costituiscono violazione grave delle regole organizzative interne.

Conflitto di interessi e dovere di astensione

La Fondazione richiede che le decisioni interne siano assunte in condizioni di imparzialità e indipendenza di giudizio.

Si configura conflitto di interessi ogni situazione nella quale un interesse personale, diretto o indiretto, sia idoneo a interferire con la capacità del Destinatario di agire nell'esclusivo interesse della Fondazione, anche solo sotto il profilo dell'apparenza.

Il Destinatario che si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, è tenuto a darne immediata comunicazione secondo le procedure interne e ad astenersi da qualsiasi attività decisionale o esecutiva connessa. La mancata dichiarazione di tale situazione assume rilievo disciplinare e può incidere sulla valutazione dell'efficacia dei presidi organizzativi.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione e prevenzione della corruzione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i Pubblici Ufficiali e con gli Incaricati di Pubblico Servizio devono essere gestiti nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, imparzialità e piena tracciabilità.

La Fondazione vieta qualsiasi condotta che possa integrare ipotesi di corruzione, concussione, induzione indebita o traffico di influenze illecite, anche qualora tali comportamenti siano posti in essere nell'interesse o a vantaggio della Fondazione.

Non è consentito ai Destinatari promettere, offrire o corrispondere denaro o altre utilità al fine di influenzare l'esercizio di funzioni pubbliche o di ottenere trattamenti di favore. Parimenti, nei rapporti tra privati, è vietato riconoscere o accettare utilità indebite tali da alterare dinamiche concorrenziali o processi decisionali.

Ogni interazione con soggetti pubblici deve essere coerente con il sistema di deleghe, adeguatamente documentata e suscettibile di verifica.

Trasparenza amministrativa e affidabilità di informazione

La veridicità e la completezza dell'informazione amministrativa e contabile costituiscono presidio essenziale di legalità e corretto governo societario.

Ogni operazione deve essere legittima, coerente con l'oggetto sociale, supportata da adeguata documentazione e registrata in modo accurato e tempestivo, così da consentire la ricostruzione del processo decisionale e autorizzativo sottostante.

Qualsiasi alterazione, omissione o rappresentazione non veritiera dei fatti di gestione compromette l'affidabilità del sistema di controllo interno e può esporre la Fondazione a responsabilità, anche ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Correttezza fiscale e prevenzione dei reati tributari

La Fondazione assicura il puntuale e corretto adempimento degli obblighi fiscali e tributari, riconoscendo nella compliance fiscale un elemento essenziale della propria responsabilità sociale e della sostenibilità dell'attività d'impresa.

Non sono consentite condotte finalizzate a rappresentare in modo non veritiero la situazione economica o fiscale della Fondazione, né pratiche elusive o fraudolente idonee a determinare un indebito risparmio d'imposta.

Il rispetto della normativa tributaria si inserisce nel più ampio sistema dei controlli interni e concorre alla prevenzione dei reati presupposto rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Prevenzione del riciclaggio e tracciabilità dei flussi finanziari

La Fondazione ripudia qualsiasi forma di riciclaggio, autoriciclaggio o impiego di risorse di provenienza illecita.

Le operazioni finanziarie devono essere improntate a trasparenza e tracciabilità, in modo da consentire l'identificazione dei soggetti coinvolti, della causale economica e del percorso decisionale che le ha generate.

Ogni anomalia nei flussi finanziari o nelle modalità di pagamento deve essere valutata con particolare attenzione, in coerenza con il principio di prudenza organizzativa che ispira il Modello.

Riservatezza delle informazioni e protezione dei dati personali

Le informazioni interne, strategiche, commerciali o tecniche costituiscono patrimonio della Fondazione e devono essere tutelate contro utilizzi impropri o divulgazioni non autorizzate.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 e della normativa nazionale applicabile, secondo principi di liceità, correttezza, proporzionalità e sicurezza.

La violazione degli obblighi di riservatezza può compromettere non solo l'affidabilità organizzativa della Fondazione, ma anche la sua esposizione a responsabilità di natura amministrativa e penale.

Tutela della persona, sicurezza e dignità del lavoro

La Fondazione riconosce la centralità della persona e promuove condizioni di lavoro rispettose della dignità e dell'integrità fisica e morale.

Ogni forma di discriminazione, molestia o abuso è incompatibile con i valori della Fondazione e con il sistema di prevenzione dei rischi.

La Fondazione opera nel rispetto del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, integrando le prescrizioni normative all'interno di un sistema organizzativo volto alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Tutela dell'ambiente e sostenibilità dell'attività d'impresa

La Fondazione esercita la propria attività nel rispetto della normativa ambientale vigente, adottando misure organizzative e tecniche idonee a prevenire danni all'ambiente.

Il rispetto delle prescrizioni ambientali costituisce parte integrante del sistema di prevenzione dei rischi e contribuisce alla tutela della reputazione e della continuità dell'Ente.

Utilizzo delle risorse informatiche e tutela della proprietà intellettuale

Le risorse informatiche e tecnologiche devono essere utilizzate in modo responsabile e coerente con le finalità della Fondazione.

È vietato porre in essere condotte che possano integrare accessi abusivi a sistemi informatici, diffusione non autorizzata di software o violazione di diritti di proprietà industriale e intellettuale, in quanto tali comportamenti compromettono l'integrità del patrimonio dell'Ente e l'affidabilità dell'assetto organizzativo.

Utilizzo responsabile delle tecnologie e dei sistemi di intelligenza artificiale

La Fondazione promuove un utilizzo responsabile, consapevole e conforme alla normativa vigente delle tecnologie e dei sistemi di intelligenza artificiale impiegati nello svolgimento delle proprie attività.

L'utilizzo di tali strumenti deve avvenire nel rispetto dei principi di legalità, correttezza, sicurezza, riservatezza, tutela dei dati personali, integrità delle informazioni e responsabilità professionale, evitando impieghi non autorizzati o idonei a compromettere i diritti delle persone, gli interessi della Fondazione o l'affidabilità dei processi interni alla Fondazione.

I Destinatari sono tenuti a utilizzare i sistemi tecnologici e di intelligenza artificiale esclusivamente per finalità connesse alle proprie attività e nel rispetto delle autorizzazioni, delle procedure e delle istruzioni applicabili, prestando particolare attenzione all'accuratezza, all'affidabilità e alla corretta gestione delle informazioni e dei contenuti prodotti o trattati mediante tali strumenti.

La Fondazione assicura che i rischi connessi all'impiego delle tecnologie e dei sistemi di intelligenza artificiale siano valutati e gestiti nell'ambito del proprio sistema organizzativo e di controllo, secondo modalità coerenti con la natura delle attività svolte e con il livello di rischio associato.

Collaborazione con le Autorità e tutela della funzione giudiziaria

La Fondazione riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e collabora con le Autorità competenti nel rispetto della legge.

Qualsiasi condotta volta a ostacolare indagini, alterare documentazione o influenzare dichiarazioni di terzi costituisce grave violazione delle regole organizzative e dei principi del presente Codice.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO SPECIFICI

Gestione della Fondazione

La Fondazione persegue le finalità istituzionali definite dallo statuto nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e dello Statuto, assicurando il corretto funzionamento degli organi societari e la completa formalizzazione di tutti gli atti rilevanti. In coerenza con i principi di

diligenza, correttezza e trasparenza, la gestione societaria è orientata a conseguire risultati economici positivi, salvaguardando al contempo il patrimonio dell'Ente e limitando l'assunzione di rischi eccessivi o onerosi.

Particolare attenzione è rivolta all'acquisizione di finanziamenti da parte di investitori istituzionali, garantendo uno sviluppo sostenibile, proporzionato alle risorse disponibili. In qualità di contribuente, la Fondazione persegue l'adempimento corretto e tempestivo di tutti gli obblighi fiscali e amministrativi previsti dalla normativa vigente.

Nell'operare verso amministratori, soci Fondatori e Partecipanti e terzi, la Fondazione si ispira al principio di trasparenza, con particolare riferimento a:

- garantire agli amministratori piena conoscenza delle materie oggetto di decisione, mediante informazioni veritiere, complete e accesso alla documentazione societaria, rispettandone e garantendone l'autonomia di giudizio e di opinione
- assicurare che i soci siano tempestivamente informati sull'andamento generale della gestione societaria e sui fatti più significativi riguardanti l'attività della Fondazione
- favorire l'esercizio rigoroso delle funzioni degli organi di controllo e vigilanza, garantendo loro la necessaria collaborazione e supporto

Corporate Governance

La Fondazione adotta un sistema di corporate governance conforme alle disposizioni di legge, agli standard internazionali e alle best practices nazionali, al fine di assicurare un governo efficace e responsabile. Il sistema di governo è orientato a:

- garantire elevati standard qualitativi nei prodotti e nelle attività svolte
- controllare in modo efficace i rischi
- promuovere trasparenza e chiarezza nei confronti del mercato

Assemblea dei Partecipanti

La gestione delle assemblee deve assicurare piena trasparenza, accessibilità delle informazioni e rispetto delle prerogative dei Fondatori e dei Partecipanti nel rispetto delle norme statutarie.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione spettano le funzioni di indirizzo strategico e organizzativo, nonché la responsabilità di verificare l'esistenza di adeguati controlli interni per monitorare l'andamento della gestione, nel rispetto delle competenze attribuite dallo statuto a tale organo. I componenti del Consiglio di Amministrazione esercitano le proprie funzioni con diligenza, correttezza e trasparenza, garantendo un'informativa completa a tutti i membri coinvolti nelle decisioni.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, oltre ai compiti definiti dallo statuto:

- attribuisce e revoca deleghe, definendone limiti e modalità di esercizio
- riceve periodicamente, in coordinamento con il Revisore, informazioni dettagliate dai delegati, in particolare sulle operazioni atipiche, insolite o con parti correlate la cui approvazione non sia riservata al CdA
- definisce l'assetto organizzativo generale e la struttura della Fondazione, verificandone l'adeguatezza rispetto agli obiettivi strategici

- esamina e approva piani strategici e finanziari, nonché operazioni di rilevante impatto economico, patrimoniale o finanziario, specie se effettuate con parti correlate o caratterizzate da potenziali conflitti di interesse
- vigila sull'andamento complessivo della gestione, verificando periodicamente il conseguimento dei risultati programmati
- riferisce regolarmente all'Assemblea sull'andamento gestionale e sui principali eventi.

I componenti del Consiglio di Amministrazione e il Presidente sono tenuti a:

- svolgere attivamente il proprio incarico, assicurando che le competenze professionali siano pienamente valorizzate a beneficio della Fondazione
- mantenere riservati documenti e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, rispettando le procedure interne per la comunicazione all'esterno
- far prevalere sempre l'interesse della Fondazione sull'interesse particolare dei singoli soci, evitando qualsiasi conflitto o comportamento che possa pregiudicare l'integrità o la reputazione dell'ente

Controllo della Customer Satisfaction

Rapporto con gli utenti

La Fondazione compete lealmente sul mercato, nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei principi di correttezza commerciale. Non sono ammessi comportamenti finalizzati a promuovere o favorire la conclusione di affari attraverso l'offerta o l'accettazione di denaro o valori equivalenti. Omaggi di modico valore sono consentiti esclusivamente se non configurabili come strumenti per ottenere favoritismi o vantaggi indebiti.

La Fondazione si impegna a garantire elevati standard qualitativi dei beni e dei servizi offerti, basandosi su criteri predefiniti e monitorando periodicamente la qualità percepita dagli utenti. La qualità è intesa come soddisfazione degli utenti, perseguendo la correttezza, la chiarezza nelle trattative e il diligente adempimento degli impegni assunti. Eventuali contenziosi vengono intrapresi solo in presenza di pretese legittime che non trovino soddisfazione tramite altri strumenti.

I rapporti con gli utenti devono sempre essere regolati dalla normativa vigente e dal presente Codice Etico. I Destinatari che intrattengono rapporti con la clientela devono mantenere comportamenti etici, corretti, trasparenti e riservati. È fatto divieto di:

- scendere a compromessi non etici di qualsiasi natura
- offrire o accettare denaro, beni o altre utilità per ottenere favoritismi reali o percepiti
- offrire o accettare omaggi che eccedano il modico valore consentito

Tali principi devono essere rispettati anche indirettamente, evitando di ricorrere a terzi per eludere le regole di comportamento. Il Destinatario può sospendere immediatamente ogni rapporto o trattativa con un cliente che non intenda rispettare tali regole, previa comunicazione al proprio diretto responsabile.

Rapporto con i fornitori di beni e servizi

La Fondazione considera i fornitori parte integrante del processo produttivo e fattore strategico di competitività. La selezione dei fornitori avviene esclusivamente in base all'utilità dell'Ente,

alla qualità dell'offerta e alla conformità a requisiti etici e normativi. La Fondazione promuove la qualificazione dei fornitori, controlla il rispetto di leggi e regolamenti e incoraggia l'adozione di codici etici propri.

I Destinatari devono intrattenere rapporti con i fornitori in modo onesto, trasparente, riservato e rispettoso della normativa vigente e del presente Codice Etico, evitando qualsiasi situazione che possa compromettere l'integrità della Fondazione. In particolare, è vietato:

- accettare regali, omaggi (se non di modico valore e conformi alle procedure interne), servizi o promesse dai fornitori
- offrire regali, omaggi (se non di modico valore e conformi alle leggi e alle procedure interne), servizi o promesse ai fornitori

La scelta dei fornitori è delegata a personale competente, secondo criteri oggettivi di competitività, qualità, economicità e integrità. Eventuali eccezioni devono essere giustificate e documentate.

I Destinatari devono segnalare eventuali fornitori che non rispettino il Codice Comportamentale, affinché la Fondazione possa adottare provvedimenti, fino all'interruzione del rapporto. Sono espressamente vietati contratti che attribuiscano vantaggi ingiustificati o condizionali a favori da Pubblici Ufficiali, in violazione delle normative anticorruzione.

La Fondazione può essere ritenuta responsabile per comportamenti illeciti di subappaltatori, fornitori, consulenti o intermediari che operino per suo conto. Per questo motivo, la Fondazione richiede a tutti i fornitori e collaboratori esterni il rispetto dei principi etici e di responsabilità sociale indicati nel Codice Etico. Nei contratti saranno inserite clausole specifiche che informino sulle politiche interne e sulle conseguenze derivanti da comportamenti contrari ai principi etici.

Al personale dell'organizzazione è espressamente vietato dall'offrire o promettere utilità a dirigenti, sindaci, liquidatori o amministratori di terzi affinché compiano o omettano atti contrari ai propri doveri di fedeltà, a vantaggio della Fondazione.

Il processo di approvvigionamento definisce ruoli, responsabilità e protocolli per le principali attività sensibili, tra cui: gestione anagrafici articoli e fornitori, richieste d'acquisto, ricerche di mercato, selezione e qualifica fornitori, assegnazione contratti, ricevimento materiali, gestione dei contratti e contenziosi, clausole contrattuali standard di protezione.

Relazioni con i Fondatori e i Partecipanti alla Fondazione

Il socio Fondatore e Partecipante alla Fondazione è considerato non solo fonte di capitale, ma interlocutore con esigenze formative, informative e valutazioni etiche. La Fondazione garantisce piena trasparenza, permettendo una partecipazione consapevole alle decisioni di competenza. Tutta la documentazione della Fondazione (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi) deve essere corretta, veritiera e conforme alle normative, prevenendo il rischio di reati societari applicabili all'Ente. La comunicazione finanziaria è caratterizzata non solo dal rispetto formale delle norme, ma anche da chiarezza, completezza, tempestività e simmetria informativa verso tutti i Fondatori e i Partecipanti alla Fondazione.

Rapporto con i dipendenti

La Fondazione considera il lavoro come fattore determinante di successo delle finalità dell'Ente. I dipendenti e collaboratori devono essere informati sulle finalità e sui progetti interni.

La Fondazione rispetta i contratti di lavoro e le normative previdenziali, favorisce la stabilità occupazionale e promuove il miglioramento professionale attraverso attività formative programmate. La tutela dell'integrità psicofisica dei lavoratori, la salubrità e il decoro degli ambienti di lavoro sono garantiti, promuovendo una cultura della sicurezza e un'adeguata organizzazione del lavoro.

L'organizzazione assicura pari dignità tra i sessi negli inquadramenti professionali, nei livelli retributivi e nelle opportunità di sviluppo. Ogni comportamento offensivo, discriminatorio o di molestia sessuale è considerato censurabile e passibile di sanzione disciplinare.

La Fondazione riconosce il ruolo del sindacato, garantisce il libero esercizio dell'attività sindacale e rifiuta ogni discriminazione sindacale. Tutti i rapporti con i dipendenti sono regolati dai contratti individuali e dai contratti collettivi nazionali di categoria.

È vietata ogni forma di discriminazione basata su razza, sesso, nazionalità, religione, età, condizione fisica, lingua, opinioni sindacali o politiche. Tutti i processi di assunzione, retribuzione, promozione o licenziamento devono basarsi su criteri di merito, competenza e trasparenza.

Selezione, gestione e valorizzazione del personale

Selezione del personale

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze interne, nel pieno rispetto delle pari opportunità e senza alcuna discriminazione. Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente pertinenti alla valutazione professionale e psicoattitudinale, garantendo il rispetto della privacy e delle opinioni personali.

La funzione Risorse Umane adotta tutte le misure necessarie per prevenire favoritismi, nepotismo o clientelismo durante le fasi di selezione e assunzione. Ad esempio, il selezionatore non può intrattenere vincoli di parentela o rapporti personali che possano compromettere l'imparzialità della valutazione.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale viene assunto esclusivamente con regolare contratto di lavoro, secondo le normative vigenti; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Al momento dell'assunzione, ciascun collaboratore riceve una copia del Codice Etico e informazioni dettagliate su:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi, come regolati dai contratti collettivi nazionali di categoria
- norme e procedure finalizzate alla prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro

Tali informazioni devono essere fornite in modo chiaro e comprensibile, affinché l'accettazione dell'incarico sia basata su piena consapevolezza.

Gestione del personale

L'organizzazione evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori. Le decisioni relative a promozioni, trasferimenti, incentivi e assegnazione di incarichi si basano su criteri oggettivi di corrispondenza tra profili attesi e reali competenze, merito e risultati conseguiti.

L'accesso a ruoli e responsabilità è determinato esclusivamente da competenze e capacità professionali, garantendo flessibilità nell'organizzazione del lavoro per favorire conciliazione tra impegni lavorativi e familiari, come maternità e cura dei figli.

La valutazione dei lavoratori coinvolge responsabili diretti, funzione Risorse Umane e, ove possibile, altri soggetti a contatto con il valutato, assicurando una valutazione completa e imparziale. La funzione Risorse Umane adotta misure per prevenire nepotismo, evitando rapporti di dipendenza gerarchica tra parenti.

Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i lavoratori tramite gli strumenti di comunicazione dell'Ente (intranet, documenti organizzativi, comunicazioni dei responsabili), garantendo conoscenza, trasparenza e accessibilità delle informazioni.

Valorizzazione e formazione delle risorse umane

I responsabili sono chiamati a valorizzare pienamente le professionalità presenti nell'organizzazione, attivando strumenti di sviluppo e crescita dei collaboratori. La comunicazione dei punti di forza e di debolezza, unita a percorsi formativi mirati, consente ai dipendenti di migliorare le proprie competenze.

L'organizzazione mette a disposizione strumenti informativi e formativi volti a conservare e accrescere il valore professionale del personale.

Gestione del tempo di lavoro dei dipendenti

Ogni responsabile deve valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti, richiedendo prestazioni coerenti con le mansioni assegnate e con i piani organizzativi. È considerato abuso di posizione gerarchica richiedere prestazioni, favori personali o comportamenti contrari al presente Codice Etico.

Coinvolgimento dei lavoratori

I lavoratori devono essere coinvolti nei processi decisionali e operativi funzionali al raggiungimento degli obiettivi e delle finalità istituzionali della Fondazione. La partecipazione deve avvenire con spirito collaborativo e indipendenza di giudizio. I responsabili, ascoltando i diversi punti di vista compatibilmente con le esigenze operative, formulano decisioni finali, cui i lavoratori devono concorrere attivamente.

Sicurezza e salute

L'organizzazione promuove una cultura della sicurezza, sviluppando consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori. La Fondazione adotta misure preventive per preservare la salute e la sicurezza dei dipendenti, nonché degli altri stakeholder coinvolti nelle proprie attività.

Gli interventi sono pianificati attraverso:

- analisi continua dei rischi e delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere
- adozione delle migliori tecnologie disponibili
- aggiornamento costante delle metodologie operative
- interventi formativi e comunicativi finalizzati alla consapevolezza e alla prevenzione

L'obiettivo è tutelare le risorse umane, patrimoniali e finanziarie, favorendo sinergie efficaci all'interno della Fondazione e con fornitori, imprese e clienti.

Tutela della privacy

L'organizzazione tutela la privacy dei propri lavoratori adottando standard specifici che definiscono:

- le informazioni necessarie al corretto svolgimento delle attività lavorative
- le modalità di raccolta, trattamento, conservazione e protezione dei dati personali

È vietata qualsiasi indagine sulle opinioni personali, gusti, preferenze e sulla vita privata dei lavoratori, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. Gli standard interne stabiliscono, inoltre, che i dati personali non possano essere comunicati o diffusi senza il consenso dell'interessato, e prevedono strumenti di controllo a disposizione di ciascun lavoratore per verificare il rispetto delle norme a tutela della privacy.

Integrità e tutela della persona

L'organizzazione promuove condizioni di lavoro rispettose della dignità umana, tutelando l'integrità morale dei dipendenti. La Fondazione si impegna a prevenire atti di violenza psicologica, comportamenti discriminatori e atteggiamenti lesivi della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Sono in particolare vietate ingiurie, minacce, isolamento, invadenza e limitazioni professionali ingiustificate.

Non sono ammesse molestie sessuali né comportamenti o discorsi in grado di turbare la sensibilità dei lavoratori, inclusi esposizione di immagini a contenuto sessuale esplicito o allusioni insistenti e continuate.

I dipendenti che ritengano di essere stati oggetto di discriminazioni o molestie (basate su età, sesso, orientamento sessuale, razza, salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose, ecc.) possono segnalarlo all'azienda, che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice Etico. Le differenze di trattamento sono legittime se basate su criteri oggettivi e giustificabili.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutti i Destinatari del Codice Etico devono contribuire a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, sicuro e collaborativo.

È considerato comportamento inaccettabile essere sotto l'influenza di alcol, sostanze stupefacenti o sostanze con effetti analoghi durante l'orario lavorativo o nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica che influiscano negativamente sull'ambiente di lavoro sono equiparati a tali comportamenti, ai fini dei riflessi contrattuali. La Fondazione sostiene le iniziative sociali previste dai contratti di lavoro per il trattamento di tali situazioni.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere alcol, stupefacenti o sostanze di analogo effetto durante l'orario lavorativo o nei luoghi di lavoro

- fumare nei luoghi di lavoro

Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

I dipendenti e collaboratori devono agire con lealtà, rispettando gli obblighi contrattuali e le disposizioni del Codice Etico, garantendo prestazioni conformi ai propri incarichi. Devono inoltre segnalare, tramite i canali dedicati, ogni violazione delle regole interne.

In particolare, è loro dovere:

- comunicare ai Responsabili eventuali rapporti di parentela stretta, sia con soggetti esterni con cui la Fondazione intrattiene rapporti, sia con altri lavoratori interni
- evitare situazioni che possano generare conflitti tra responsabilità interne e interessi personali
- astenersi da negoziazioni o rapporti con terzi che possano comportare conflitti d'interesse con la Pubblica Amministrazione
- segnalare tempestivamente eventuali conflitti di interesse al proprio Responsabile e all'Organismo di Vigilanza, affinché sia valutata l'opportunità delle misure da adottare

Rapporti con collaboratori esterni e consulenti

L'organizzazione può interrompere immediatamente rapporti con collaboratori esterni o consulenti che non accettino di aderire al presente Codice Etico.

I Destinatari che rilevino comportamenti non conformi da parte di collaboratori esterni devono informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

I rapporti con collaboratori esterni e consulenti devono inoltre rispettare i principi di correttezza, trasparenza e responsabilità indicati per i fornitori di beni e servizi.

Rapporti con partner nelle forme di partenariato, con altri ITS Academy e nelle ATI/RTI

L'organizzazione riconosce che la propria responsabilità può estendersi alle attività illecite, incluse quelle corruttive, poste in essere dai partner con forme di partenariato, con altri ITS Academy e nelle Associazioni Temporanee di Imprese (ATI) o Raggruppamenti Temporanei di Imprese (RTI).

In tale contesto, la Fondazione adotta tutte le misure idonee a garantire che tali realtà si dotino di efficaci sistemi di controllo interno e adottino procedure preventive contro comportamenti illeciti.

In occasione della costituzione di una nuova Fondazione o dell'ingresso di un nuovo partner in una realtà già esistente, l'organizzazione si fa parte diligente affinché:

- siano rispettate le precauzioni e le procedure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
- in assenza di un Modello 231 proprio, ciascun partner si impegni formalmente ad adottare un sistema di controllo interno adeguato ed efficace, volto alla prevenzione della corruzione e alla tutela dell'integrità dell'Ente

Tali misure sono finalizzate a garantire che ogni partner operi nel rispetto dei principi etici, normativi e di trasparenza sanciti dal presente Codice.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, nazionale o estera, sono riservati esclusivamente alle Funzioni delegate o autorizzate, in conformità ai principi di etica, correttezza, onestà e trasparenza.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- evitare comportamenti contrari alla legge o al Codice Etico
- astenersi da qualsiasi azione che possa generare conflitti di interesse, diretto o indiretto
- garantire che tutte le dichiarazioni, certificazioni e documentazioni fornite siano veritiere, complete e coerenti con i principi di trasparenza e verificabilità
- rifiutare pratiche che possano anche solo apparire come tentativi di influenzare impropriamente funzionari pubblici o ottenere vantaggi non dovuti dalla legge
- rispettare integralmente le norme relative alla partecipazione a gare pubbliche o trattative con enti pubblici

È severamente vietato, tra l'altro:

a) offrire, promettere o concedere denaro, benefici, regali o omaggi di valore non modico a funzionari pubblici, loro familiari o soggetti segnalati, con lo scopo di ottenere vantaggi indebiti per sé o per la Fondazione
b) cercare di corrompere o influenzare il comportamento della controparte pubblica
c) compiere frodi o artifici nei confronti della Pubblica Amministrazione per raggiungere obiettivi personali o della Fondazione
d) sfruttare in modo illecito conoscenze privilegiate per perseguire interessi professionali o della Fondazione
e) accettare denaro, regali, omaggi o qualsiasi utilità non conformi alle procedure interne e alla normativa vigente
f) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione delle parti coinvolte
g) sottostare a pressioni o tentativi di persuasione che possano generare uno stato di soggezione psicologica finalizzato a influenzare decisioni interne

Le Funzioni incaricate di interagire con la Pubblica Amministrazione devono:

- osservare rigorosamente i principi sopra indicati
- documentare in forma scritta tutti i rapporti e gli accordi intrattenuti
- redigere contratti e accordi conformi alle norme vigenti e alle procedure interne
- accettare o offrire doni, omaggi o prestazioni esclusivamente se di modico valore, leciti e contabilizzati correttamente
- non delegare le interazioni a terzi quando ciò possa generare conflitti di interesse
- segnalare tempestivamente al proprio Responsabile o all'Organismo di Vigilanza comportamenti non etici o illegittimi da parte della Pubblica Amministrazione

È altresì vietato utilizzare sovvenzioni o finanziamenti pubblici per finalità diverse da quelle autorizzate o presentare dichiarazioni e documenti falsi o mendaci. Ogni artificio o raggiro finalizzato all'ottenimento di vantaggi indebiti costituisce violazione del presente Codice.

Rapporti con Autorità di Vigilanza, Regolazione e Organi Istituzionali

L'organizzazione intrattiene rapporti con Autorità di Vigilanza, Regolazione e Garanzia, nonché con Organi Istituzionali, improntati a:

- integrità, correttezza e professionalità
- collaborazione completa e tempestiva, fornendo tutte le informazioni richieste e rispettando i provvedimenti emanati
- trasparenza totale, evitando di trarre vantaggi indebiti da rapporti personali o di parentela con funzionari o rappresentanti istituzionali
- condotta corretta e trasparente nei rapporti finalizzati all'analisi di attività legislative o amministrative di interesse dell'Ente, evitando comportamenti collusivi o coercitivi

In caso di partecipazione a procedimenti giudiziari, amministrativi, civili o penali, la Fondazione agisce sempre nel rispetto della legge e del presente Codice Etico. È espressamente vietato a organi sociali e dipendenti muniti di procura di offrire denaro o altre utilità all'Autorità Giudiziaria, ai magistrati, giudici, addetti alla cancelleria o testimoni, con l'intento di influenzare l'esito di processi in favore della Fondazione.

Rapporti con il mondo politico: contributi, sponsorizzazioni e donazioni

L'organizzazione riconosce che contributi politici, sponsorizzazioni e donazioni a organizzazioni benefiche possono comportare rischi di corruzione, qualora le risorse economiche siano utilizzate per ottenere vantaggi indebiti o favori di business.

Tuttavia, la Fondazione può partecipare a tali attività solo nei casi previsti dalla legge e nel rispetto di procedure interne rigorose. In particolare:

- i contributi a partiti politici, organizzazioni e associazioni devono essere destinati esclusivamente a enti affidabili, con una consolidata reputazione di onestà e integrità
- ogni erogazione deve essere chiaramente documentata e autorizzata dagli organi sociali o dai responsabili preposti alla gestione dei rapporti
- le sponsorizzazioni e i patrocini possono riguardare manifestazioni sportive, eventi culturali, spettacoli, restauri di beni artistici o archeologici, iniziative sociali, umanitarie o ambientali, purché garantiscano qualità e trasparenza e contribuiscano positivamente al successo delle attività sostenute
- i pagamenti devono essere effettuati esclusivamente su conti intestati all'ente beneficiario, evitando conti cifrati, pagamenti in contanti, trasferimenti a soggetti terzi o verso Paesi diversi da quello di residenza dell'ente beneficiario

In tutti i casi, l'organizzazione adotta una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi forma di pressione o condizionamento sui soggetti coinvolti.

Rapporti con la stampa e i mezzi di comunicazione

La gestione delle informazioni verso l'esterno della Fondazione è riservata ai Destinatari incaricati, che devono operare con **onestà, trasparenza ed equità**, assicurando uguale accesso a dati e informazioni per tutti gli interessati.

Gli altri Destinatari non sono autorizzati a rilasciare dichiarazioni, commenti o interviste, nemmeno tramite strumenti elettronici come posta elettronica, social media o Internet.

Qualsiasi richiesta di informazioni, interna o esterna, deve essere immediatamente indirizzata al Destinatario competente, affinché venga gestita secondo le regole interne e nel rispetto dei principi etici della Fondazione.

Modalità di diffusione e gestione delle segnalazioni di violazioni del Codice Etico

Diffusione e informazione

L'organizzazione si impegna a garantire la massima conoscenza del Codice Etico e delle procedure ad esso collegate a tutti i Destinatari, interni ed esterni, assicurandone il costante aggiornamento.

Ogni Destinatario (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, Fondatori, Partecipanti, dipendenti, dirigenti, amministratori, collaboratori, consulenti, partner commerciali e ogni altro soggetto che operi, a qualsiasi titolo, per conto o nell'interesse della Fondazione) è tenuto a sottoscrivere apposita documentazione attestante l'attribuzione della propria qualifica e delle connesse responsabilità. Con tale sottoscrizione, il Destinatario dichiara formalmente di aver ricevuto copia del Codice Etico, di averne preso visione, di averne compreso integralmente i contenuti e la portata applicativa, nonché di impegnarsi al rispetto dei principi, dei valori e delle regole di condotta in esso previsti, nell'esercizio delle proprie funzioni e nello svolgimento delle attività affidate.

La Fondazione garantisce inoltre adeguata formazione ai Destinatari, illustrando le procedure interne pertinenti al loro ruolo e favorendo la comprensione delle regole di comportamento attese. L'organizzazione promuove la diffusione del Codice anche presso le Fondazione controllate, assicurando che i principi etici siano conosciuti e applicati uniformemente all'interno del Gruppo.

Responsabilità

I Responsabili verificano che i comportamenti dei Destinatari siano conformi al Codice Etico e forniscono chiarimenti in caso di dubbi o domande.

Ogni Destinatario ha l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza qualunque violazione di cui venga a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto delle segnalazioni, proteggendo i lavoratori da eventuali ritorsioni.

La mancata segnalazione di violazioni conosciute o ragionevolmente conoscibili costituisce autonoma violazione del presente Codice ed è valutata ai fini disciplinari.

Sistema di segnalazioni

In conformità al D.Lgs. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937, l'organizzazione ha implementato un **canale interno di segnalazione** che assicura la riservatezza del segnalante e la corretta gestione delle violazioni, in linea con le Linee Guida ANAC.

La procedura si applica a:

- lavoratori subordinati e autonomi

- liberi professionisti, consulenti e collaboratori esterni
- volontari e tirocinanti
- azionisti

Le violazioni oggetto di segnalazione includono:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni dei Modelli di Organizzazione e Gestione
- illeciti disciplinati dalla normativa UE o nazionale in materia di appalti pubblici, antiriciclaggio, sicurezza dei prodotti, tutela dei consumatori, protezione dei dati personali, parità di genere, ecc.
- atti o omissioni che costituiscono frode o pregiudicano gli interessi finanziari dell'Unione Europea
- violazioni riguardanti il mercato interno dell'UE (concorrenza, aiuti di Stato, ecc.)

L'organizzazione ha individuato l'Organismo di Vigilanza per la gestione delle segnalazioni ed adottato specifica procedura interna di segnalazione.

Sistema sanzionatorio

Sanzioni

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra l'organizzazione e il Destinatario.

La Fondazione può adottare tutte le misure necessarie per tutelarsi:

- per i dipendenti, possono essere applicati provvedimenti disciplinari, fino al licenziamento nei casi più gravi, nel rispetto delle previsioni del CCNL applicato dalla Fondazione
- per i Destinatari esterni, collaboratori o consulenti, è prevista la possibile interruzione immediata del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile

Disciplina delle sanzioni

Le sanzioni sono determinate secondo i principi di **gradualità e proporzionalità**, tenendo conto della gravità della violazione e dei seguenti criteri:

1. **Elemento soggettivo della condotta** – dolo o colpa (imprudenza, negligenza o imperizia), considerando la prevedibilità dell'evento
2. **Rilevanza degli obblighi violati** rispetto alle norme interne e al Codice
3. **Gravità del pericolo creato** dalle azioni o omissioni del Destinatario
4. **Entità del danno** eventualmente provocato alla Fondazione, incluse le conseguenze delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche
5. **Livello di responsabilità** tecnica o gerarchica del Destinatario
6. **Circostanze aggravanti o attenuanti**, tenendo conto di precedenti disciplinari o performance lavorative degli ultimi due anni
7. **Condivisione di responsabilità** con altri lavoratori coinvolti nella violazione

Pubblicità ed entrata in vigore

Divulgazione

Il Codice Etico deve essere reso ampiamente noto e facilmente accessibile a tutti i Destinatari, attraverso strumenti adeguati e visibili.

In particolare:

- il Codice sarà pubblicato sulla intranet dell'Ente
- sarà distribuito a tutti i Destinatari interni ed esterni
- verrà illustrato e consegnato in occasione della formazione di ingresso per ogni nuova risorsa acquisita

Entrata in vigore

Le disposizioni del presente Codice Etico entrano in vigore **dal quindicesimo giorno successivo alla data di approvazione** da parte del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.