

CODICE ETICO E DI CONDOTTA



COREP TORINO – VIA VENTIMIGLIA, 115
TORINO

INDICE

Sommario

1. PREMESSA	Pag. 2
2. PRINCIPI ETICI GENERALI	Pag. 2
3. AMBITO DI APPLICAZIONE E SCOPO DEL CODICE ETICO	Pag. 2
4. RISPETTO DEL CODICE ETICO	Pag. 2
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO VERSO I PORTATORI D'INTERESSE	Pag. 2
5.1 Rapporti con i dipendenti	Pag. 3
5.2 Rapporti con i collaboratori, docenti e fornitori	Pag. 4
6. I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO DEGLI AMMINISTRATORI E DELLA DIREZIONE	Pag. 5
7. RAPPORTI ISTITUZIONALI	Pag. 6
8. TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEI FONDI	Pag. 6
9. RISERVATEZZA	Pag. 6
10. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED ECOLOGICA	Pag. 6
11. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	Pag. 7
12. OSSERVANZA E VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	Pag. 7
13. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	Pag. 7

1. PREMESSA

Il Corep Torino opera come strumento per attuare iniziative di collaborazione fra gli Atenei, il mondo della produzione e dei servizi e le istituzioni pubbliche locali, con due aree d'intervento: l'alta formazione specialistica e i servizi per i consorziati fra cui, in particolare, la gestione di osservatori e strutture di ricerca. Svolge un costante monitoraggio sulla qualità dei servizi progettati ed erogati, con l'obiettivo primario di fornire prestazioni che possano soddisfare sempre meglio le esigenze di tutti i soggetti portatori d'interessi verso il Consorzio, con una particolare attenzione ad adempiere ai fabbisogni degli studenti, nostri utenti privilegiati e ai fornitori di risorse.

Per raggiungere e mantenere il livello qualitativo previsto dalle norme e dalla nostra organizzazione e per garantire il continuo miglioramento dei servizi che offriamo, si richiede un grande sforzo da parte dell'organizzazione interna.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

Corep Torino opera in ascolto e accoglienza delle persone e delle organizzazioni. Ogni individuo è accolto con dignità e rispetto senza distinzioni e discriminazioni di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità, opinioni politiche, età, convinzioni personali.

Corep Torino mira a creare luoghi di apprendimento e crescita professionale aperti al confronto e allo sviluppo delle culture.

Il rapporto tra le persone che lavorano in Corep Torino, è improntato sul reciproco rispetto, la correttezza, la collaborazione e la valorizzazione delle competenze.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE E SCOPO DEL CODICE ETICO

I principi e le disposizioni contenuti nel presente Codice Etico, sono vincolanti per gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori, nonché per tutti i soggetti esterni che operano con Corep Torino sulla base degli impegni assunti.

4. RISPETTO DEL CODICE ETICO

Attraverso questo Codice Etico, Corep Torino si impegna a diffondere il rispetto di tutti i valori e i principi cardine della società civile, tra cui il principio di legalità. Questo va al di là del mero operare rispettando le norme vigenti, garantendo trasparenza, correttezza e prudenza nella propria attività e nella tutela dei diritti sociali e collettivi; a un livello superiore, infatti, testimonia anche la piena adesione ai principi generali che vengono declinati nelle norme stesse, utilizzandoli come fonte di ispirazione del proprio agire.

Corep Torino si impegna affinché i processi decisionali avvengano sulla base di criteri oggettivi e imparziali, coerentemente con la migliore deontologia professionale; a tale scopo, promuove una logica di ascolto delle persone a ogni livello.

Corep Torino evita la formazione di conflitti d'interesse reali o potenziali, ponendosi sul mercato in forma attiva ma leale, nel rispetto delle norme in materia di concorrenza.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO VERSO I PORTATORI D'INTERESSE

Corep Torino favorisce ed incentiva modalità di lavoro collaborative e di relazione, coerenti con la mission del Consorzio, al fine di costruire un clima lavorativo costruttivo, produttivo e rispettoso.

Vicinanza, lealtà e dedizione, sono i valori che ispirano le azioni di Corep Torino verso l'esterno.

I valori fondanti di Corep Torino rispondono alla necessità di stabilire un legame forte tra il mondo accademico, le imprese e il territorio. Quest'ultimo si concretizza in alcuni principi di comportamento.

5.1 Rapporto con i dipendenti

I Dipendenti ricevono, all'avvio del rapporto di lavoro, informazioni complete e trasparenti su capacità e abilità richieste per l'assunzione (secondo le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro), caratteristiche delle mansioni da svolgere, regole di comportamento, posizione organizzativa e relativo trattamento economico. Il Corep applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, riferito alla categoria di appartenenza.

Selezione, assunzione e sviluppo di carriera rispondono esclusivamente a valutazioni oggettive delle qualifiche necessarie per le mansioni da svolgere, senza discriminazione alcuna per quanto riguarda sesso, religione, paese d'origine, colore della pelle, età, opinioni politiche, appartenenza ad associazioni, condizioni sociali e personali, ricercando la collocazione più idonea anche a coloro che presentano disabilità.

La struttura organizzativa è flessibile e incoraggia l'iniziativa personale.

Quest'ultimo aspetto è finalizzato a facilitare la conciliazione dei tempi vita lavoro, per dare al lavoratore la possibilità di rendere elastica la propria prestazione, in funzione delle sue esigenze e interessi personali: contratti part-time e orario flessibile individuale per organizzare il proprio lavoro liberamente e recuperare le ore accumulate.

Il Corep Torino, inoltre, accompagna e supporta la lavoratrice o il lavoratore, nella gestione del congedo di maternità, con particolare riguardo al rientro al lavoro.

È stata predisposta una procedura che regola le fasi relative al processo di selezione e successiva gestione del personale, definendone criteri e modalità.

L'Ente assicura che il processo di selezione sia trasparente e non discriminante, ma basato sulla corrispondenza tra i profili attesi ed i profili posseduti e su considerazioni di competenza, professionalità e merito.

Corep Torino promuove e sostiene la cultura delle Pari opportunità, valorizzando le risorse in una logica coerente ai valori consortili e ai cambiamenti derivanti dall'evoluzione organizzativa. Attua, inoltre, politiche delle risorse umane libere da discriminazioni e pregiudizi.

Al fine di **migliorare la qualità del servizio fornito**, si richiede al personale di attuare le seguenti regole di comportamento:

- **Puntualità**: è richiesta puntualità alle riunioni, agli appuntamenti e nella consegna dei lavori.
- **Abbigliamento**: è doveroso avere un abbigliamento adeguato al luogo di lavoro.
- **Rapporti interpersonali**: ogni Dipendente deve comportarsi con correttezza, lealtà e professionalità verso tutte le persone con cui entra in relazione durante lo svolgimento delle proprie mansioni. I comportamenti nei luoghi di lavoro devono essere improntati al massimo rispetto della dignità e della personalità di ciascuno; non sono tollerate molestie e comportamenti offensivi o lesivi della dignità personale e professionale.
- **Rapidità e disponibilità**: il personale rispondere in maniera tempestiva alle richieste del cliente, e fornisce prestazioni puntuali ed efficienti per la risoluzione di ogni necessità.
- **Collaborazione**: è auspicabile la collaborazione tra il personale per migliorare l'attività lavorativa. Ogni lavoratore si impegna a rispettare i tempi di lavoro dei colleghi, considerando le reali priorità ed emergenze, fornendo propria disponibilità in caso di richieste di supporto presso altri uffici dell'Ente.
- **Aver cura del luogo di lavoro**: al fine di tutelare la sicurezza di tutti, è dovere di ognuno tenere pulito e ordinato il proprio posto di lavoro così come tutti i luoghi di lavoro ai quali si accede. La tutela dell'integrità fisica dei Dipendenti è di primaria importanza. Il Corep garantisce un ambiente di lavoro sano, sicuro ed efficiente in conformità alle normative vigenti. Ogni Dipendente deve contribuire alla sua realizzazione e mantenimento.
- **Aver cura delle attrezzature di lavoro**: le attrezzature di lavoro messe a disposizione devono essere utilizzate conformemente all'informazione, alla formazione e all'addestramento ricevuto. È inoltre richiesto di segnalare immediatamente al personale preposto

(Amministratore di sistema e Responsabile Infrastrutture e Attrezzature) qualsiasi difetto o inconveniente rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a disposizione.

- **Rendere l'archiviazione facilmente consultabile**: fare in modo che l'archiviazione di documenti e di materiale sia di facile e rapida consultazione per tutto il personale.
- **Rispetto delle procedure/Istruzioni Operative/Circolari**: è richiesta una lettura attenta delle circolari interne/istruzioni operative; in caso di dubbio fare riferimento al responsabile/proponente.
- **Conoscere la Legge sulla Privacy e sulla Sicurezza**: è richiesta la conoscenza del D.Lgs. n. 196 del 2003 e successive modifiche e del D.Lgs. n. 81 del 2008.
- **Riservatezza**: è richiesta la massima riservatezza su ogni notizia, informazione, documento concernente l'attività del Corep, di cui si verrà a conoscenza nell'esecuzione dell'incarico, assumendosi l'impegno a utilizzare tali informazioni esclusivamente a vantaggio del Corep.

Corep Torino si impegna a promuovere la partecipazione dei Dipendenti alla realizzazione degli obiettivi consortili, in maniera da agevolare l'assunzione di responsabilità e favorendo le osservazioni tese a migliorare la funzionalità e la qualità del lavoro.

Corep Torino promuove al proprio interno la circolazione corretta e puntuale delle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di ciascun Dipendente, tramite le apposite strutture di Comunicazione interna e gli strumenti posti in essere a tale scopo.

Corep Torino aderisce ai principi antimobbing. E' stato costituito un gruppo di lavoro atto a evidenziare situazioni di mobbing o di malessere lavorativo riconducibili a situazioni di stress lavoro correlato, ovvero da relazioni professionali e interpersonali che pregiudichino la serenità e la tranquillità del lavoratore.

Corep Torino si impegna a presidiare i contesti organizzativi e di lavoro affinché le forme e le modalità di comunicazione consentano il massimo rispetto degli individui e la massima trasparenza e onestà nell'esprimere opinioni e pareri senza pregiudicare il benessere e l'equilibrio degli individui.

Il Consorzio si impegna a garantire riunioni di confronto con la Dirigenza, con cadenza mensile, in cui far emergere difficoltà lavorative e in cui trovare soluzioni efficaci per il Consorzio e tutelanti per il lavoratore.

Attraverso incontri periodici con la Direzione, Corep Torino effettua un costante monitoraggio dei carichi di lavoro e delle responsabilità, al fine di valutare il perseguimento degli obiettivi consortili nel rispetto della salute dei lavoratori.

5.2 Rapporti con collaboratori, docenti e fornitori

Corep Torino sceglie i propri fornitori nel rispetto dei requisiti idonei alla prestazione e coerenti con il codice etico nei principi e nelle modalità con cui operano.

La relazione con i fornitori è basata sul rispetto dell'etica professionale e di regole deontologiche reciproche, che si esprimono principalmente con l'adesione al Codice Etico e ai principi di correttezza, trasparenza e servizio che guidano il Consorzio con i propri portatori d'interesse.

Nei criteri di selezione e valutazione dei Fornitori, Corep Torino segue regole precise, che guidano l'individuazione delle specifiche del bene o servizio da acquistare, l'utilizzo di procedure di accesso al mercato tali da evitare equivoci e situazioni di privilegio, la definizione di criteri di scelta obiettivi, il rispetto degli accordi stipulati e l'assoluta indipendenza nei rapporti tra le parti.

In coerenza con i valori enunciati nel presente Codice, il Gruppo si impegna a scegliere quali Fornitori coloro che gestiscono in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali, tutelando i diritti dei propri lavoratori.

Il Consorzio si impegna a sensibilizzare la condivisione dei principi e dei contenuti del Codice Etico, promuovendo la costruzione di rapporti duraturi con fornitori, docenti e collaboratori, per il

progressivo miglioramento delle prestazioni erogate, nella tutela e nella promozione dei principi e contenuti del Codice stesso.

Il Consorzio osserva le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, i docenti e i collaboratori esterni senza precludere ad alcun soggetto, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi l'erogazione della prestazione.

Il compenso da corrispondere per la prestazione è esclusivamente commisurato all'attività indicata in contratto.

Riguardo alla scelta dei Fornitori, vengono selezionati solamente coloro che dimostrino, a seguito di un processo di qualificazione, di possedere i requisiti tecnici, economici e organizzativi necessari.

Ai docenti a contratto sono estesi, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.LGS. 30/03/2001 n. 165". La violazione degli obblighi derivanti dal citato codice costituisce causa di risoluzione del contratto. Il docente a contratto riceve e prende visione del suddetto Regolamento.

Il personale non dipendente, che a qualsiasi titolo collabora con Corep Torino, è tenuto ad osservare i seguenti comportamenti:

- Agire con professionalità, fedeltà, completa lealtà e obiettività
- Non accettare di eseguire incarichi per i quali non si dispone delle dovute competenze
- Non accettare di eseguire incarichi per i quali esiste un conflitto di interessi
- Non accettare alcuna forma di persuasione, dono, commissione concessione o beneficio da parte di soggetti terzi, se non nei limiti della normale cortesia e buona educazione
- Mantenere la riservatezza su quanto appreso nell'esercizio delle proprie funzioni
- Non agire in modo tale da nuocere all'immagine di Corep
- Offrire la massima collaborazione nel fornire informazioni nel caso di una presunta contravvenzione al presente codice

6. I PRINCIPI DI COMPORTAMENTO DEGLI AMMINISTRATORI E DELLA DIREZIONE

La Direzione e gli Amministratori di Corep Torino sono i garanti del Codice Etico. Ricoprono un ruolo strategico e organizzativo fondamentale. Perseguono gli interessi del Consorzio e ispirano il proprio agire ai valori dell'integrità e della responsabilità.

Oggettività, imparzialità e trasparenza nelle decisioni

La Direzione e i membri dell'Organo Amministrativo del Consorzio si impegnano a perseguire l'interesse generale, nel rispetto di procedure specifiche per la tracciabilità delle decisioni e dei meccanismi di rendicontazione adottati.

I Consigli di Amministrazione sono dotati, dalla Direzione, di informazioni contabili e gestionali che garantiscono adeguati processi decisionali e consentono di assumere determinazioni oggettive, imparziali e trasparenti.

Gli Amministratori predispongono e adottano gli atti necessari a dare attuazione alle linee generali di attività approvate dall'Assemblea, astenendosi da comportamenti finalizzati a ottenere un vantaggio personale.

Gli Amministratori devono evitare di trovarsi in situazioni di conflitto di interessi, anche solo apparente o potenziale.

Coesione

Sinergia costante tra la Direzione e gli Amministratori, per condividere operatività e strategie, anche attraverso il confronto e il reciproco scambio di informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Assemblea dei Consorziati.

Obblighi di riservatezza

Nell'adempimento delle loro funzioni, gli Amministratori tutelano la riservatezza delle informazioni, astenendosi pertanto dall'utilizzare informazioni riservate, acquisite nello svolgimento dei loro compiti, per scopi non conformi alle proprie funzioni o per trarne vantaggio.

7. RAPPORTI ISTITUZIONALI

Nei rapporti con rappresentanti di enti e amministrazioni pubbliche, nonché di organizzazioni politiche e sindacali, Corep Torino mantiene un comportamento ispirato alla massima correttezza, professionalità e imparzialità, evitando atteggiamenti che possano far presumere l'intenzione di influenzare le decisioni della controparte, o, peggio, di richiedere trattamenti di favore.

Corep Torino non eroga contributi di alcun genere a partiti politici e a candidati alle elezioni, astenendosi da qualsiasi indebita forma di pressione verso rappresentanti pubblici.

8. TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEI FONDI

Corep gestisce i fondi pubblici con trasparenza ed onestà. Non persegue azioni volte a destinare contributi o finanziamenti a finalità diverse da quella per cui sono stati concessi.

Tutte le dichiarazioni rilasciate e la documentazione presentata sono corrette e veritiere.

Ogni operazione effettuata è legittima, trasparente, verificabile, registrata correttamente e autorizzata dalla Direzione.

Corep rifiuta comportamenti atti ad accordare vantaggi di qualunque natura e a promettere o versare somme in beni o in natura di qualsiasi entità o valore a pubblici funzionari per favorire interessi del Consorzio.

9. RISERVATEZZA

Corep Torino riconosce come valore prioritario il rispetto della riservatezza dei dati, così come regolato dalla normativa sulla privacy. Pertanto, le informazioni personali sui Dipendenti vengono raccolte e trattate nel quadro delle finalità previste per la gestione del rapporto di lavoro e per motivi strettamente legati allo svolgimento delle attività.

Vengono quindi poste in essere tutte le misure necessarie per proteggere le informazioni acquisite, astenendosi dal diffonderle a terzi se non autorizzati.

Corep Torino rispetta la riservatezza delle informazioni personali dei propri dipendenti e collaboratori, sia interni, sia esterni.

L'accesso ai dati personali è limitato alle persone autorizzate che hanno l'effettiva necessità di conoscerli per ragioni lavorative.

I dipendenti e i collaboratori che hanno accesso alle informazioni personali dovranno rispettare i principi massimi di riservatezza per quanto ne riguarda l'uso.

Nessuno potrà comunicare informazioni personali su dipendenti o collaboratori a persone esterne senza la debita autorizzazione di Corep Torino.

10. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE ED ECOLOGICA

Corep Torino, nello svolgimento delle proprie funzioni, applica tecnologie di lavoro a basso impatto ecologico.

Attua procedure e comportamenti rispettosi dell'impatto ambientale sia a livello individuale, sia collettivo (riciclo dei rifiuti, riduzione dell'utilizzo della carta, economia nella stampa dei materiali cartacei, riutilizzo del materiale di consumo non usurato, comportamenti etici di risparmio energetico, ecc....)

11. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La tutela delle condizioni di lavoro è considerata da Corep Torino valore primario.

Il Consorzio è tenuto ad adottare, nell'esercizio delle sue attività, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro e dei collaboratori, a seguito di una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza, che abbia come fine la loro eliminazione o riduzione al minimo.

Corep Torino opera quindi per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei destinatari dei progetti e garantisce che l'ambiente di lavoro sia sicuro e sano, nel rispetto della legge vigente.

Si impegna a sviluppare una cultura della sicurezza promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori e sviluppando consapevolezza dei rischi.

Ogni dipendente è responsabile, nella cura del proprio ambiente di lavoro e degli spazi comuni, di farsene promotore con i colleghi e con gli altri portatori d'interesse, nelle varie sedi del Consorzio (es. allievi, tutor, ecc...)

12. OSSERVANZA E VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente codice da parte di dipendenti e collaboratori, nonché dell'utenza dovrà essere segnalata prontamente da chi ne venisse a conoscenza, al proprio diretto superiore o, in mancanza, al Responsabile della trasparenza.

Le segnalazioni delle violazioni saranno prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione ed a consentire l'effettuazione di una verifica appropriata.

Corep Torino non tollererà alcun tipo di ritorsione per segnalazioni effettuate in buona fede.

La violazione del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con il Consorzio e può portare all'attivazione di azioni legali e all'adozione di provvedimenti, nei confronti dei destinatari, in coerenza con le disposizioni di legge e con i previsti regimi contrattuali.

In particolare: ogni violazione da parte dei dipendenti costituisce infrazione disciplinare e comporta le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, agli artt. 2119 e 2106 del codice civile ed alla normativa collettiva e regolamentare applicata.

Ogni violazione da parte dei collaboratori coordinati e continuativi, dei lavoratori autonomi e in genere dei collaboratori esterni è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi rapporti contrattuali.

Ogni violazione da parte dei fornitori è fonte di responsabilità contrattuale e come tale è sanzionata in base ai principi generali del diritto ed alle norme che regolano i relativi contratti di fornitura.

13. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La diffusione del presente Codice Etico avverrà attraverso le seguenti modalità:

- Condivisione con tutti i lavoratori del Consorzio, fissi od occasionali
- Condivisione attraverso la pubblicazione del Codice Etico sul sito del Consorzio