

CODICE ETICO

FONDAZIONE PER LA FORMAZIONE UNIVERSITARIA IN PAESI AFRICANI

Revisione 2024

1

INDICE

1.	DISPOSIZIONI PRELIMINARI	3
1.1	Mission	3
1.2	Informazioni sulla FONDAZIONE.....	3
1.3	Glossario	5
1.4	Efficacia del presente Codice.....	6
1.5	Valenza del presente Codice nel confronto di terzi	7
1.6	Disposizioni generali.....	7
2.	PRINCIPI GENERALI	7
2.1	Rispetto della legge	7
2.2	Tutela della reputazione, della qualità e dell'efficienza della FONDAZIONE	8
2.3	Rispetto, onestà, integrità	8
2.4	Pari opportunità e sviluppo professionale	9
2.5	Funzioni istituzionali, responsabilità e controllo.....	9
2.6	Condotta dei Dirigenti	10
3.	I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE (DOCENTI E NON)	11
3.1	Selezione e Reclutamento del personale	11
3.2	Formalizzazione del rapporto di lavoro.....	11
3.3	Gestione e valutazione del personale	11
3.4	Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro	12
3.5	Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente.....	13
3.6	Crescita professionale	13
4.	I PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DI TERZI	13
4.1	Criteri di condotta nei confronti degli studenti.....	13
4.2	Criteri di condotta nei confronti dei fornitori.....	14
4.3	Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi.....	15
4.4	Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche.....	16

1. DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1.1 Mission

La FONDAZIONE IHEA è stata istituita per promuovere un approccio innovativo e collaborativo all'istruzione superiore transnazionale in tutto il continente africano, dalla regione del Mediterraneo all'Africa subsahariana.

La strategia di istruzione transnazionale della FONDAZIONE prevede il lancio di un campus transnazionale italiano all'estero che rilascia titoli di studio di primo, secondo e terzo livello e altri corsi di formazione avanzata da erogare nei paesi africani congiuntamente alle università africane locali e al loro personale. Il nostro obiettivo è duplice: da un lato, offrire un'istruzione di alta qualità agli studenti che desiderano proseguire un'istruzione universitaria di alto livello tecnico e scientifico acquisendo un titolo accademico riconosciuto in Italia.

Dall'altro, supportare partnership a lungo termine tra i sistemi educativi in Italia e in Africa migliorando le competenze degli studiosi e del personale accademico locale, creando così opportunità per i carrier locali.

1.2 Informazioni sulla FONDAZIONE

La FONDAZIONE non ha scopo di lucro ed i proventi del suo patrimonio e delle sue attività sono destinati integralmente al conseguimento degli scopi statutari.

La FONDAZIONE IHEA risponde ai principi ed allo schema giuridico della FONDAZIONE di partecipazione, nell'ambito del più vasto genere FONDAZIONE, disciplinato dagli articoli 14 e seguenti del codice civile e dall'articolo 1, comma 1, del D.P.R. 361/2000.

La FONDAZIONE IHEA è un Ente strumentale delle Università Fondatrici e partecipanti, costituita allo scopo di promuovere la collaborazione in ambito internazionale tra gli Atenei finalizzata alla realizzazione di un progetto formativo-didattico a livello universitario in Paesi del continente africano. Il progetto è finalizzato alla promozione in tali Paesi di corsi di studio, di Laurea, di Laurea Magistrale, di Dottorato di Ricerca, nonché di altre iniziative di Formazione superiore post-lauream delle Università Fondatrici e partecipanti.

Il progetto è destinato a studenti locali, a tale scopo selezionati, ed è finalizzato a fornire gli strumenti per l'accesso alla classe dirigente dei rispettivi Paesi, al fine del conseguimento di titoli di studio riconosciuti, sia nel quadro comune dei titoli Italiani sia in quelli dei rispettivi Paesi di attività della FONDAZIONE.

La FONDAZIONE individua la sua specifica e strategica missione nello svolgimento di ogni attività indirizzata a promuovere e sviluppare, con adeguate metodologie scientifiche interdisciplinari, la didattica, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento degli studenti residenti nei Paesi in cui si svolge l'azione della FONDAZIONE.

La FONDAZIONE IHEA opera per offrire una formazione di elevata qualità da parte degli Atenei Fondatori e Partecipanti, sia di base che specialistica, sia in presenza che in teledidattica, a studenti che aspirino ad acquisire una preparazione universitaria di alto livello tecnico e scientifico, per potere accedere successivamente a carriere dirigenziali, esecutive e politico amministrative nei vari settori del comparto produttivo e dei servizi, nei Paesi interessati.

Nel 2019, sei rinomate università italiane – Università di Bologna, Università di Firenze, Politecnico di Milano, Università di Napoli Federico II, Università di Padova e Sapienza Università di Roma – con il fondamentale supporto del Ministero dell'Università e della Ricerca, si sono unite con l'obiettivo di contribuire a facilitare e rafforzare la collaborazione e l'integrazione tra istituzioni di istruzione superiore italiane e africane, con particolare attenzione agli approcci educativi transnazionali.

Lo sforzo è culminato nella costituzione della FONDAZIONE IHEA - Italian Higher Education with Africa.

La FONDAZIONE IHEA chiede una rivalutazione dell'internazionalizzazione come asset della diplomazia scientifica favorendo le collaborazioni tra università italiane e africane, anche attraverso il rafforzamento della presenza delle università italiane all'estero, con l'obiettivo finale di contribuire, in linea con l'essenza della cooperazione accademica, allo sviluppo locale e autonomo contribuendo a mitigare le dinamiche di brain drain.

La FONDAZIONE IHEA è stata formalmente lanciata nell'ottobre 2020, durante la crisi del COVID-19, attivando programmi di mobilità formativa virtuale per supportare le università africane nell'assicurare la carriera degli studenti durante i lockdown. Il programma ha coinvolto più di 30 università di 13 paesi africani.

Ispirandosi all'Agenda 2030 e agli Obiettivi di sviluppo sostenibile e alle aspirazioni dell'Agenda 2063 dell'Unione Africana, nell'anno accademico 2021/2022 è stato lanciato un Master specialistico in "Gestione sostenibile delle risorse e del patrimonio culturale per lo sviluppo locale: potenziare l'istruzione superiore in Africa" come programma di formazione per lavorare con giovani docenti e ricercatori provenienti dall'Etiopia.

Nel breve termine, la FONDAZIONE IHEA mira a creare, insieme alle istituzioni africane locali, programmi curriculari a diversi livelli per fornire una solida formazione accademica ai futuri professionisti ed esperti che dovranno affrontare le sfide sociali e globali che richiedono quindi metodologie multidisciplinari e interdisciplinari.

1.3 Glossario

Nel presente Codice, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

- **"Dipendenti"** significa i soggetti che intrattengono con la FONDAZIONE un rapporto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori subordinati a termine o a tempo parziale), di tirocinio o apprendistato, nonché i lavoratori temporanei forniti alla FONDAZIONE da terzi in conformità alla normativa vigente.
- **"Esponenti Istituzionali"** significa i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio dei revisori dei conti, il Presidente, il Direttore Generale e - ove nominati - i Vicedirettori generali e gli eventuali altri Direttori della FONDAZIONE, come di volta in volta in carica, nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi altra persona che rivesta funzioni direttive, nonché qualsiasi persona che eserciti, anche di fatto, la gestione ed il controllo della FONDAZIONE.
- **"Collaboratori"** significa i soggetti che intrattengono con la FONDAZIONE rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera coordinata e continuativa, anche nella forma a progetto, ovvero qualsiasi altro rapporto di prestazione professionale, anche di natura occasionale.
- **"Destinatari"** significa Dipendenti, Collaboratori, Esponenti Istituzionali della FONDAZIONE, e qualsiasi altra persona tenuta ad osservare le disposizioni del presente Codice, nei limiti in cui ciò sia compatibile con le norme di legge o di contratto (inclusa la contrattazione collettiva nazionale) di volta in volta applicabili ai loro rapporti professionali con la FONDAZIONE.
- **"Personale"** significa l'insieme dei Dipendenti e Collaboratori di FONDAZIONE.
- **"FONDAZIONE o FONDAZIONE IHEA"** significa FONDAZIONE PER LA FORMAZIONE UNIVERSITARIA IN PAESI AFRICANI.
- **"Codice"** significa il presente Codice Etico.
- **"Responsabile"** significa ciascun responsabile di una o più unità o strutture della FONDAZIONE, in conformità all'organigramma come di volta in volta vigente.

1.4 Efficacia del presente Codice

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli Esponenti Istituzionali, nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Relativamente agli Esponenti Istituzionali, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa.

Ogni violazione al presente Codice, commessa dai Dipendenti, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, nonché della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In entrambi i casi, la violazione del presente Codice inficia gravemente il rapporto fiduciario con la FONDAZIONE e può costituire illecito disciplinare e/o inadempimento contrattuale e, se del caso, può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla FONDAZIONE da tale violazione, in conformità alla vigente normativa, ai contratti in essere con la FONDAZIONE ed ai contratti collettivi come di volta in volta applicabili.

Ciascun Destinatario si impegna a:

- (i) agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice Etico,
- (ii) segnalare tutte le violazioni del Codice non appena ne venga a conoscenza,
- (iii) cooperare nella definizione delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice Etico,
- (iv) consultare il proprio Responsabile o l'Organismo preposto, in relazione alle parti del Codice Etico sulle quali necessita di chiarimenti e/o spiegazioni.

La FONDAZIONE riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti nel presente Codice Etico.

1.5 Valenza del presente Codice nel confronto di terzi

La FONDAZIONE richiede che il Personale, in occasione di rapporti con terzi (es. istituzioni, clienti e fornitori) nell'esercizio delle proprie funzioni informi tali terzi degli obblighi imposti dal presente Codice ed esiga il rispetto da parte di questi ultimi degli obblighi che riguardano le sue funzioni.

I terzi che instaurano rapporti con la FONDAZIONE (fornitori, consulenti, istituzioni) possono essere vincolati al rispetto delle previsioni del presente Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola, la FONDAZIONE si riserva la facoltà di risolvere il rapporto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti terzi.

1.6 Disposizioni generali

La FONDAZIONE assicura:

- la massima diffusione e conoscibilità del presente Codice Etico;
- l'interpretazione e l'attuazione uniforme del presente Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche in merito a notizie di violazione del presente Codice Etico e l'applicazione di sanzioni in caso di violazione dello stesso da parte dei Destinatari.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Rispetto della legge

Il rispetto della legge è un principio fondamentale per la FONDAZIONE. Nell'ambito delle proprie funzioni, i Destinatari sono tenuti a:

- rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano e devono in ogni caso agire secondo buona fede al fine di astenersi dal commettere violazioni di legge;
- osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti in essere con la FONDAZIONE e nei contratti collettivi, se applicabili.

In caso di violazione di norme di legge, o dei contratti (ivi inclusa la contrattazione collettiva nazionale), il Destinatario responsabile può essere soggetto, a seconda dei casi, sia alle sanzioni previste ai sensi di legge, sia alle sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.2 Tutela della reputazione, della qualità e dell'efficienza della FONDAZIONE

La reputazione, l'efficienza e la qualità professionale della FONDAZIONE costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ogni singolo individuo.

Pertanto, la condotta non conforme alle norme del presente Codice, anche di un solo Destinatario, può, di per sé, causare danni ingenti alla FONDAZIONE.

Ogni Destinatario è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della FONDAZIONE, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

2.3 Rispetto, onestà, integrità

Ciascun Destinatario deve riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, non deve attuare discriminazioni, molestie o offese basate su razza di appartenenza, colore, nazionalità, convinimenti politici, sesso, religione, età, menomazioni fisiche, appartenenza ad organizzazioni sindacali o parti politici, orientamento sessuale, situazione coniugale o familiare e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona.

I suddetti principi valgono sia nei rapporti con i colleghi, sia nei rapporti con terzi.

Tali rapporti, a prescindere dai livelli di responsabilità, devono essere improntati a valori di civile convivenza, di rispetto reciproco, di lealtà, trasparenza, affidabilità, onestà e correttezza, nella piena osservanza dei diritti e delle libertà di ciascuno, fermi restando il riconoscimento e il rispetto dei ruoli e delle diverse funzioni aziendali.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di chi rifiuti, lamenti o segnali tali fatti incresciosi e assolutamente inammissibili.

La FONDAZIONE, in conformità alle normative vigenti in materia, non permette lo sfruttamento del lavoro minorile e di lavoratori stranieri irregolari.

2.4 Pari opportunità e sviluppo professionale

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse. Lo sviluppo professionale e la gestione del Personale sono basati sul principio delle “pari opportunità”.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze della FONDAZIONE nell'osservanza delle pari opportunità per tutti i soggetti. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale nel pieno rispetto della privacy, delle opinioni del candidato e della leale concorrenza con riferimento ad eventuali ex datori di lavoro del candidato.

La FONDAZIONE valorizza e promuove il Personale esclusivamente in conformità a criteri ispirati a principi di equità, meritocrazia, professionalità e qualità della prestazione. Il Personale viene retribuito correttamente in base alla prestazione lavorativa affidata e con un compenso comunque non inferiore ai minimi assicurati per legge.

La FONDAZIONE mette a disposizione del proprio Personale adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale.

2.5 Funzioni istituzionali, responsabilità e controllo

Ciascun Responsabile è garante del comportamento dei colleghi sottoposti alla sua direzione, coordinamento e supervisione.

Egli tiene un comportamento esemplare, dimostrando dedizione al lavoro, lealtà e competenza; pone obiettivi chiari, ambiziosi ma realistici; esplica il proprio ruolo dando fiducia e concede ai colleghi quanta più responsabilità e libertà d'azione possibili, tenuto conto delle loro attitudini personali e professionali nonché della loro esperienza; è disponibile ad analizzare con loro problemi professionali e personali che dovessero insorgere.

Ogni Responsabile è tenuto ad adempiere ad obblighi di organizzazione e di controllo. Specificamente, egli vigila diligentemente affinché nella sua area e/o struttura di responsabilità non vi siano violazioni di legge o del presente Codice, che un'adeguata azione di supervisione e controllo avrebbe potuto prevenire o rendere meno agevoli.

In particolare, ciascun Responsabile ha l'obbligo di:

- effettuare un'accurata selezione dei propri collaboratori sulla base delle loro attitudini personali e professionali, anche ai fini del rispetto del presente Codice (obbligo di selezione);
- utilizzare e valorizzare pienamente le professionalità presenti nella propria area e/o struttura al fine di promuovere e favorire lo sviluppo e la crescita dei colleghi;
- comunicare ai colleghi, in maniera precisa, completa e vincolante, gli obblighi da adempiere e specificamente l'obbligo di osservanza delle norme di legge e del presente Codice (obbligo di istruzione);
- vigilare in via continuativa in merito al rispetto da parte dei colleghi delle norme di legge e del presente Codice (obbligo di controllo);
- comunicare ai colleghi in maniera inequivocabile che, oltre a disapprovare eventuali violazioni di legge o del presente Codice, queste ultime possono costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in conformità alla normativa vigente e ai contratti in essere con la FONDAZIONE;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza le proprie rilevazioni nonché le eventuali notizie in merito a potenziali o attuali violazioni di norme di legge o del presente Codice da parte di qualsiasi Destinatario;
- incoraggiare ciascun collega che non sia sicuro di comportarsi in maniera eticamente o legalmente corretta a discutere con lui la scelta del comportamento più appropriato. Se il collega, dopo aver discusso con il proprio responsabile, avesse ancora dei dubbi su come comportarsi, deve essere incoraggiato a rivolgersi al livello di responsabilità superiore o all'Organismo di Vigilanza.
-

2.6 Condotta dei Dirigenti

Oltre a quanto previsto nel precedente paragrafo, ciascun dirigente:

- svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato all'assolvimento dell'incarico;
- assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali;

- cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
- assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione e affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

3. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE (DOCENTI E NON)

3.1 Selezione e Reclutamento del personale

I Destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

3.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

3.3 Gestione e valutazione del personale

La FONDAZIONE rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, favorendo processi decisionali e valutativi basati su criteri oggettivi comunemente condivisi.

3.4 Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro

La FONDAZIONE garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori (ex D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche o integrazioni).

La FONDAZIONE si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

La FONDAZIONE si impegna a dotarsi di specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo in materia di igiene e sicurezza sul lavoro in conformità ai parametri normativi vigenti. Tali modelli sono formalizzati mediante documenti formali in cui sono statuiti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I principi ispiratori in materia sono:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, sia quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte sia, in seguito, quando le stesse devono essere attuate in occasione delle attività operative.

3.5 Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

La FONDAZIONE, nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante e a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

A tal fine, la FONDAZIONE si impegna ad operare nel rispetto della normativa vigente in materia di ambientale, applicando tutti i controlli al fine di minimizzare l'impatto ambientale diretto ed indiretto.

La FONDAZIONE ispira le proprie politiche ambientali alle migliori prassi e standard internazionali, allo scopo di assicurare una corretta e puntuale gestione degli adempimenti previsti dalle normative ambientali e implementare un processo di miglioramento continuo per la salvaguardia e la protezione dell'ambiente.

La FONDAZIONE si impegna a formare, informare ed addestrare il Personale in materia di salute, sicurezza e ambiente in relazione ai compiti cui il Personale è adibito.

3.6 Crescita professionale

La FONDAZIONE promuove la crescita professionale dei collaboratori mediante opportuni strumenti e piani formativi.

4. I PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DI TERZI

4.1 Criteri di condotta nei confronti degli studenti

I Destinatari si propongono di accompagnare il ragazzo in un cammino educativo che lo aiuti nella crescita delle dimensioni fondamentali della persona: identità, interiorità, relazionalità, libertà e responsabilità.

I Destinatari si propongono di raccogliere le sfide educative delle nuove generazioni offrendo la proposta di una cultura seria e aderente ai tempi ed una comunità in cui impegnarsi a divenire cittadini liberi e onesti, costruttori di pace, aperti alle problematiche attuali, in dimensione europea e mondiale.

I Destinatari creano attorno all'alunno una rete di collaborazione che nel rispetto delle diverse competenze coinvolge le famiglie in una sinergia educativa.

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con gli studenti.

I Destinatari forniscono agli alunni messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con gli studenti.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti agli studenti.

4.2 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza e, se del caso, al Personale Apicale.

4.3 Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari (Agenzie, Mandatari, Procuratori, ecc.) sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitino formule difficilmente comprensibili o favoriscano pratiche commerciali scorrette.

I contratti con gli Intermediari devono prevedere, per quanto possibile, l'obbligo di rispettare il Codice e i Protocolli applicabili alle eventuali attività a rischio di reato cui gli Intermediari stessi sono preposti per conto della FONDAZIONE, nonché clausole di risoluzione e risarcimento danni in caso di violazione di tali regole di condotta.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e i Protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora gli altri Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza e, se del caso, al Personale Apicale.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla FONDAZIONE.

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a revisori, membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

4.4 Criteri di condotta nei confronti della Pubblica Amministrazione e delle Istituzioni Pubbliche

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara, si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della corretta pratica commerciale.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare all'Organismo di Vigilanza.