

E.N.F.A.P. UMBRIA SRL

IMPRESA SOCIALE

Via del Fosso, n. 2/bis

06128 – Perugia (PG)

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

CODICE ETICO

D.Lgs. Governo 8 giugno 2001, n. 231

Tabella delle revisioni del documento

Rev.	Data:	Descrizione delle revisioni
00	20-04-2026	Prima emissione

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

INDICE

1.	E.N.F.A.P. UMBRIA S.R.L. IMPRESA SOCIALE	4
2.	CODICE ETICO	4
3.	DIFFUSIONE DEL CODICE	5
4.	OBBLIGHI DEI DESTINATARI	6
5.	VIOLAZIONI DEL CODICE	6
6.	MISSION E VALORI DELLA “E.N.F.A.P. UMBRIA”	7
7.	PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	7
7.1	Legalità	8
7.2	Lealtà e correttezza	8
7.3	Riservatezza e trasparenza	8
7.4	Imparzialità	9
7.5	Senso di appartenenza	9
7.6	Lavoro di squadra	9
7.7	Capacità, Rispetto ed Eguaglianza	9
7.8	Efficienza ed economicità	9
7.9	Divieto di corrispondere denari, regalie o dispensare altre forme di benefici	9
7.10	Valorizzazione delle risorse umane	10
7.11	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	11
7.12	Ambiente	12
7.13	Partecipazione e reciprocità	12
7.14	Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali	12
7.15	Tutela di dati e sistemi informatici	13
7.16	Sosteniamo lo sviluppo del Paese nel quale operiamo	13
8.	PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO	13
8.1	Nelle relazioni con i Dipendenti	14
8.1.1	Selezione e scelta del personale	14
8.1.2	Trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali	14
8.2	Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo	15
8.2.1	Verso la Pubblica Amministrazione	15

	CODICE ETICO	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	CE231

8.2.2	Verso le Autorità di Vigilanza e di Controllo	16
8.3	Nelle relazioni con i Fornitori	16
8.3.1	Selezione e scelta dei fornitori	17
8.3.2	Gestione degli acquisti	17
8.4	Nelle relazioni con i Competitors	17
8.4.1	Rispetto della proprietà industriale ed intellettuale	18
8.4.2	Gestione dei brevetti	18
8.5	Nelle relazioni con i Clienti	18
8.5.1	Correttezza e completezza delle informazioni	18
8.5.2	Coinvolgimento dei Clienti	18
8.6	Negli adempimenti tributari	18
9.	SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALANTE WHISTLEBLOWING	19

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

1. E.N.F.A.P. Umbria S.R.L. Impresa Sociale

E.N.F.A.P. Umbria S.R.L. Impresa Sociale (Ente per la Formazione e l'Addestramento Professionale UMBRIA), (di seguito, per brevità anche solo, E.N.F.A.P. Umbria) è un'Agenzia formativa con sede legale e operativa a Perugia, accreditata presso la Regione Umbria per tutte e tre le macrotipologie:

- **formazione iniziale,**
- **formazione continua e permanente**
- **formazione superiore.**

E.N.F.A.P. Umbria è una S.r.l. impresa sociale iscritta al RUNTS, che svolge attività di interesse generale senza scopo di lucro, perseguendo finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

La Società svolge, in via principale, le seguenti attività:

- **educazione, istruzione e formazione professionale**, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;
- **promozione, progettazione e realizzazione** di interventi di formazione e di promozione di nuove opportunità occupazionali;
- **erogazione di azioni formative** volte a migliorare la professionalità e l'occupabilità;
- **attuazione di azioni di orientamento** finalizzate a definire al meglio l'identità sociale e professionale della persona;
- **azioni di accompagnamento e supporto** nei processi di inserimento o reinserimento lavorativo;
- **riqualificazione professionale;**
- **formazione di base e trasversale** per i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante;
- **gestione di interventi finanziati** con fondi europei diretti e indiretti.

E.N.F.A.P. Umbria promuove iniziative formative e servizi di supporto allo sviluppo delle competenze rivolti a imprese, lavoratori, cittadini disoccupati e inoccupati, nella consapevolezza che la formazione rappresenti uno strumento essenziale per affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro e sostenere la crescita del sistema economico e produttivo.

In tale prospettiva, l'ente realizza e gestisce diverse attività formative e di accompagnamento, tra cui percorsi di formazione aziendale, interventi di qualificazione e riqualificazione professionale, servizi di consulenza, attivazione di stage e tirocini e programmi formativi dedicati agli apprendisti, con l'obiettivo di rafforzare le competenze professionali, favorire l'occupabilità delle persone e contribuire alla competitività delle imprese.

La Società è fermamente convinta che la formazione costituisca uno strumento strategico di competitività nei diversi settori e che sia necessaria per aumentare il grado delle professionalità che soddisfino le esigenze di mercato.

Una formazione mirata accresce la competitività delle imprese e diventa garanzia occupazionale per i lavoratori.

E.N.F.A.P. Umbria opera da anni a favore dei disoccupati/inoccupati e delle imprese offrendo una vasta gamma di servizi che vanno dalla formazione in azienda, alla consulenza, all'attivazione di stage/tirocini, alla formazione per apprendisti.

2. CODICE ETICO

La principale finalità del Codice è quella di orientare e indirizzare al rispetto dei principi etici l'attività della Società E.N.F.A.P. UMBRIA, esso è vincolante per i Soci, per gli Amministratori, per tutti i suoi Dipendenti (di seguito denominato Personale), nonché per tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, laboratori di analisi, partner commerciali, ditte appaltatrici, Medico Competente (di seguito denominati Terzi Destinatari).

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi contenuti nel presente Codice Etico.

Il management dell'azienda è tenuto ad osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell'impresa ed il benessere dei propri dipendenti, committenti, fornitori e della Comunità.

Compete a tutti, ma anzitutto agli Amministratori, promuovere i valori e i principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione, lo spirito di gruppo, ferma restando l'autonomia operativa della società.

Ogni dipendente dell'Azienda deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti da attuare per il rispetto delle stesse.

Ciascun dipendente è tenuto a contribuire attivamente all'attuazione del Codice.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

Inoltre e soprattutto l'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 2104 ss. del codice civile.

La violazione delle norme del presente Codice, considerata di particolare gravità, lede anche il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno.

Fermo restando per i lavoratori dipendenti il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali.

3. DIFFUSIONE DEL CODICE

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico.

Con particolare riferimento agli Organi Sociali ed al Personale garantisce:

- la distribuzione del Codice Etico a tutti i componenti degli Organi Sociali e a tutto il Personale;
- l'affissione dello stesso in un luogo della sede aziendale accessibile a tutti, allo scopo di consentire la verifica di ogni notizia di violazione del Codice, nonché la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni in caso di violazione;
- l'ausilio nell'interpretazione e nel chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
- l'ideazione di sistemi di verifica circa l'effettiva osservanza del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01 (di seguito OdV) su cui incombe il controllo circa l'efficace attuazione del Modello promuove e monitora iniziative di formazione sui principi del Codice Etico eseguite da un Gruppo di Lavoro esterno. Esse saranno diversamente strutturate e differenziate in considerazione del ruolo rivestito e delle responsabilità assegnate alle risorse interessate.

La formazione sarà più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificati come cd 'apicali' dal decreto, nonché per quelli che operano nelle aree cd 'a rischio' ai sensi del Modello.

Con particolare riferimento ai Terzi Destinatari e comunque a qualunque altro interlocutore, la Società provvede altresì a:

	CODICE ETICO	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	CE231

- informare tali soggetti circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice Etico, mediante consegna di una copia dello stesso;
- divulgare il Codice mediante i sistemi informativi aziendali, in particolare sul sito internet;
- esigere dagli stessi il rispetto del Codice Etico;
- far sottoscrivere clausole e/o comunque dichiarazioni (cd clausola di assoggettamento dei terzi) contenute e/o comunque allegate ai relativi contratti volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico e l'assoggettamento al potere disciplinare della Società in caso di violazione delle regole ivi contenute.

Le sanzioni rispetto alle quali viene manifestato l'assoggettamento consistono nella diffida al rispetto del Codice Etico, nell'applicazione di una penale devoluta ad associazioni benefiche, nella risoluzione del contratto.

La definizione ed il costante miglioramento di tali clausole verrà curata dai rispettivi Responsabili delle Funzioni interessate anche su suggerimento dell'OdV.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice saranno tempestivamente discussi con l'OdV.

4. OBBLIGHI DEI DESTINATARI

A tutti i Destinatari si richiede di prendere visione e accettare il Codice, ossia di conoscere e apprendere le norme di comportamento ivi contenute nonché tutte quelle norme comportamentali che regolano le diverse attività aziendali.

In particolare i Destinatari interni sono tenuti a:

- rivolgersi ai propri superiori, o ai referenti aziendali, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme contenute nel Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori, ai referenti aziendali o, in forma non anonima, all'Organismo di Vigilanza (deputato a vigilare sul funzionamento e sull'efficace attuazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni oppure tentativi di violazioni comportamentali;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni comportamentali;
- informare adeguatamente ogni terza parte, con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa, sull'esistenza del Codice e su impegni e obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni.
- Inoltre si richiede ad ogni responsabile di funzione aziendale di:
 - rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i diretti collaboratori;
 - sottolineare loro che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
 - svolgere, dove di competenza, una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice;
 - adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
 - impedire qualunque tipo di ritorsione.

5. VIOLAZIONI DEL CODICE

Le violazioni commesse dai Dipendenti rispetto agli standard comportamentali, alle procedure e alle istruzioni operative, che discendono dagli indirizzi generali formalizzati nel Codice, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare di E.N.F.A.P. UMBRIA, redatto nel rispetto delle norme del Diritto del Lavoro ed in particolare ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicabile in Azienda.

Una specifica violazione configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguita e sanzionata.

La violazione delle norme del Codice e l'inosservanza degli altri principi di comportamento, che da esso discendono, quando perpetrata da parte di componenti degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli enti competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla Legge.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

Le violazioni commesse da soggetti terzi saranno, infine, sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo violazioni di legge di maggiore rilevanza.

E.N.F.A.P. UMBRIA si impegna, in ogni caso, a fare tutto quanto sia necessario e consentito al fine di tutelare se stessa e prendere le dovute distanze da tali comportamenti illeciti.

6. MISSION E VALORI DELLA “E.N.F.A.P. UMBRIA”

E.N.F.A.P. Umbria, quale impresa sociale operante nel settore della formazione professionale e delle politiche attive del lavoro, svolge la propria attività perseguendo finalità di utilità sociale e di interesse generale, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza, responsabilità e correttezza.

La Società promuove lo sviluppo delle competenze delle persone e la crescita del sistema economico e produttivo attraverso attività di orientamento, formazione, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, favorendo l’incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostenendo i processi di inserimento e reinserimento lavorativo.

Nello svolgimento delle proprie attività E.N.F.A.P. Umbria riconosce nella formazione e nella valorizzazione della persona strumenti fondamentali per l’inclusione sociale, la crescita delle professionalità e lo sviluppo sostenibile del territorio, operando in coerenza con i valori di responsabilità sociale, pari opportunità, integrità e qualità dei servizi erogati.

Da ultimo

, per quanto riguarda la parità di genere, E.N.F.A.P. Umbria orienta le proprie politiche organizzative e gestionali al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- garantire pari opportunità di accesso, crescita professionale e sviluppo di carriera, nel rispetto del principio di meritocrazia;
- promuovere l’equità retributiva e la trasparenza nei sistemi di valutazione e riconoscimento;
- favorire un equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso strumenti di flessibilità organizzativa e conciliazione;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza, anche di natura psicologica o verbale;
- diffondere una cultura organizzativa inclusiva, basata sul rispetto, sulla valorizzazione delle differenze e sulla partecipazione attiva di tutte le persone;
- monitorare in modo continuativo i risultati raggiunti attraverso indicatori e azioni di miglioramento coerenti con gli standard di certificazione adottati.

E.N.F.A.P. Umbria si impegna inoltre a integrare i principi della parità di genere nei propri processi decisionali, nelle relazioni con stakeholder, partner e fornitori, contribuendo attivamente alla diffusione di modelli organizzativi equi e responsabili nel territorio.

7. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

E.N.F.A.P. UMBRIA, nel seguire i propri principi etici, si impegna a:

- gestire i rapporti commerciali in conformità a tutte le normative e i regolamenti in vigore;
- agire sempre nel rispetto reciproco;
- attenersi ai propri obblighi morali e sociali;
- adempiere a tutti i regolamenti in materia di protezione, salute e sicurezza delle persone;
- risparmiare risorse e proteggere l’ambiente;

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

- non utilizzare mai le risorse e/o i beni aziendali per trarne un profitto personale;
- non assumere mai decisioni basate sul tornaconto personale;
- contribuire allo sviluppo delle comunità locali in cui E.N.F.A.P. UMBRIA opera, adottando un codice deontologico in grado di assicurare impegno, onestà, correttezza e rispetto delle regole.

Di seguito sono presentati alcuni principi generali di comportamento, con particolare riferimento al D.Lgs. 231/2001 e sm.i., di cui E.N.F.A.P. UMBRIA richiede il rispetto a tutti i Destinatari.

Giova ribadire che in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio di E.N.F.A.P. UMBRIA giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

7.1 Legalità

E.N.F.A.P. UMBRIA si impegna a rispettare le leggi, i regolamenti ed in generale le normative vigenti.

Gli Amministratori ed il Personale di E.N.F.A.P. UMBRIA sono tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia. Essi, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure stabilite dalla Società, debbono svolgere le loro prestazioni con diligenza, efficienza, correttezza, sfruttando al meglio la loro professionalità ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti che gravano su di loro.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi o dei principi deontologici.

7.2 Lealtà e correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti posti in essere da ciascuno dei Destinatari del presente Codice nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla lealtà, al reciproco rispetto.

I Destinatari sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice ed i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di E.N.F.A.P. UMBRIA può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa ed al presente Codice.

Al principio della correttezza è subordinato il perseguimento del profitto societario.

Ciascun Destinatario non accetta, né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni, segnalazioni che possano recare pregiudizio alla società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per i terzi; ciascun Destinatario respinge altresì e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o di altri benefici, salvo che questi ultimi siano di uso commerciale e di modico valore e non corrispondano a richieste da parte di un terzo di alcun genere.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale e di modico valore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente l'OdV per le iniziative del caso.

7.3 Riservatezza e trasparenza

E.N.F.A.P. UMBRIA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche esistenti.

I Destinatari mantengono una condotta personale integra, equilibrata e rispettosa dell'individualità altrui ed ispirano i propri comportamenti a principi di onestà e correttezza, trasparenza e buona fede e responsabilità verso tutti i portatori di interesse e verso gli altri soggetti con i quali entrano in contatto, per qualsivoglia motivo, nello sviluppo delle proprie attività.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

7.4 Imparzialità

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire le pari opportunità, a promuovere la crescita professionale di ciascuno in un quadro di lealtà e fiducia, e ad attuare processi di delega e di responsabilizzazione. La condivisione da parte di tutto il personale degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, è condizione essenziale per la realizzazione della missione aziendale senza discriminazioni di alcun genere. I comportamenti sono ispirati ad obiettività, imparzialità, cortesia e attenzione verso il cliente.

7.5 Senso di appartenenza

“Senso di appartenenza” significa condividere i medesimi obiettivi, essere consapevoli di fare parte di un’organizzazione e assistersi reciprocamente, fornendo incoraggiamenti e supporto, soprattutto in momenti di difficoltà. I collaboratori della E.N.F.A.P. UMBRIA sono tenuti a operare con profitto e con la massima professionalità nonché a utilizzare in modo oculato i beni e le risorse aziendali.

Chiunque operi nella E.N.F.A.P. UMBRIA è tenuto a difenderne l’immagine sul posto di lavoro e nella propria vita sociale, manifestando apertamente contrarietà e contrapposizione verso le persone che mettono in atto comportamenti non in linea con i valori della E.N.F.A.P. UMBRIA espressi nel presente Codice.

7.6 Lavoro di squadra

Essere e sentirsi parte di un gruppo è diritto di tutti; formare una squadra vincente è dovere del dirigente.

I dirigenti e/o comunque, in loro assenza, i cd. apicali, sono tenuti ad incentivare il lavoro di squadra fra i collaboratori, a motivarli e coinvolgerli, a favorire incontri che sviluppino la socializzazione, a stimolare la costruzione di gruppi di lavoro interfunzionali efficienti ed efficaci. Tutti devono partecipare con professionalità, massima collaborazione e orientamento al risultato, alle attività, alle iniziative, ai progetti per i quali venga richiesto un contributo.

7.7 Capacità, Rispetto ed Eguaglianza

La capacità di compiere la propria mission, di adempiere correttamente ai propri doveri e quindi erogare prestazioni di elevato contenuto qualitativo per soddisfare i bisogni dei clienti, nel rispetto dei valori e dei principi etici a cui la E.N.F.A.P. UMBRIA si ispira, è la più alta definizione e applicazione dell’uguaglianza, intesa come espressione di garanzia offerta agli utenti in materia di diritti e di pari opportunità.

7.8 Efficienza ed economicità

Il rispetto della efficienza e dell’economicità all’interno della E.N.F.A.P. UMBRIA comportano l’attivazione e la semplificazione dei processi d’acquisto di beni e servizi e la individuazione di opportunità di risparmio mediante strumenti di analisi degli acquisiti e dei fornitori.

7.9 Divieto di corrispondere denari, regalie o dispensare altre forme di benefici

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, con i Pubblici Ufficiali, con gli incaricati di pubblico servizio e, più in generale, con le persone politicamente esposte, con i loro familiari e con le persone ad esse strettamente legate, così come definite dalla normativa vigente, i Destinatari devono tenere comportamenti improntati alla massima correttezza, trasparenza e integrità, evitando anche solo di ingenerare il sospetto di voler influenzare impropriamente decisioni o ottenere trattamenti di favore.

È fatto divieto ai Destinatari di corrispondere, offrire, promettere, richiedere o ricevere, direttamente o indirettamente, denaro, regalie, utilità, benefici o altre attribuzioni indebite, anche per interposta persona, al fine di ottenere o mantenere vantaggi non dovuti ovvero di influenzare l’attività, le decisioni o l’autonomia di giudizio del destinatario.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

Tale divieto si applica sia nei rapporti con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, sia nei rapporti con soggetti privati, inclusi amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, partner e qualsiasi altra controparte con cui E.N.F.A.P. Umbria intrattenga o intenda intrattenere rapporti.

In particolare, è vietato:

- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, denaro, regalie o benefici di qualsiasi natura a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, persone politicamente esposte, loro familiari o soggetti ad esse strettamente legati, nonché a rappresentanti o dipendenti di soggetti privati, al fine di influenzarne l'operato o ottenerne un indebito vantaggio;
- accettare o sollecitare denaro, favori, utilità o altre attribuzioni indebite da parte di soggetti pubblici o privati che abbiano, o intendano instaurare, rapporti con E.N.F.A.P. Umbria;
- offrire o ricevere omaggi, liberalità, ospitalità o altre forme di beneficio che, per natura, valore, finalità o circostanze, possano essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore o a compromettere l'autonomia di giudizio del destinatario;
- ricorrere a terzi per eludere i divieti previsti dal presente Codice.

Sono consentiti esclusivamente omaggi o atti di cortesia di modico valore, riconducibili a normali relazioni istituzionali o professionali e comunque tali da non compromettere, neppure in apparenza, l'integrità, l'indipendenza, la reputazione o l'autonomia decisionale delle parti.

I rapporti con interlocutori pubblici e privati devono essere gestiti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati, nel rispetto delle deleghe, delle procedure interne e dei principi di tracciabilità e trasparenza.

7.10 Valorizzazione delle risorse umane

Tutti i collaboratori di E.N.F.A.P. UMBRIA contribuiscono a definire, mantenere e migliorare l'immagine dell'Azienda stessa e la qualità dei servizi forniti.

Per questo motivo E.N.F.A.P. UMBRIA promuove costantemente il valore delle proprie risorse umane, stimolando la collaborazione e il lavoro in equipe e sostenendo azioni di formazione continua e di apprendimento permanente.

Per E.N.F.A.P. UMBRIA i dipendenti sono una risorsa strategica e la multiculturalità rappresenta un punto di forza per l'Azienda.

E.N.F.A.P. UMBRIA sottolinea l'importanza di attrarre e trattenere i migliori talenti e stimola l'interazione onesta, aperta e costruttiva, la partecipazione e la collaborazione, la condivisione delle informazioni e della conoscenza: regolarmente vengono valutati il grado di soddisfazione e le prestazioni dei dipendenti sulla base dei risultati individuali e collettivi, sul rispetto degli adempimenti e delle norme di comportamento.

E.N.F.A.P. UMBRIA valorizza le proprie risorse umane attuando una seria politica di gestione del personale e più precisamente promuovendo il criterio di meritocrazia e il riconoscimento della qualità del lavoro nonché la crescita e lo sviluppo dei collaboratori attraverso attività di formazione.

E.N.F.A.P. UMBRIA sa cogliere le potenzialità produttive provenienti dalla collettività e deve porre in essere tutte quelle condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personale e sociali.

	CODICE ETICO	REV.	00
		Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001	Sezione	CE231

7.11 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori, dei clienti e della popolazione circostante, così come la riduzione e l'eliminazione degli infortuni e delle malattie professionali, sono fondamenti dell'impegno etico di E.N.F.A.P. UMBRIA.

E.N.F.A.P. UMBRIA si impegna, perciò, nella tutela dell'integrità psicofisica dei propri collaboratori, e di tutti coloro che si muovono nei luoghi di lavoro di sua competenza: adottando scrupolosamente quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro ed analizzando periodicamente i propri processi aziendali per identificare ed eliminare o tenere sotto controllo le situazioni di rischio.

Viene altresì posta particolare attenzione alla sensibilizzazione dei collaboratori sul tema della prevenzione, mediante azioni informative e formative nonché di addestramento del personale.

E.N.F.A.P. UMBRIA assume ogni decisione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- rispetto della legislazione applicabile e perseguimento dell'obiettivo di migliorare continuamente il sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle sue prestazioni;
- rispetto delle prescrizioni di sicurezza dei lavoratori contenute nelle Autorizzazioni;
- impegno costante nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- valutazione e mappatura del rischio;
- programmazione delle misure di prevenzione tecniche e procedurali assumendo come obiettivo un complesso coerente che integri la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- predisposizione di idonee misure organizzative volte a garantire la conformità degli impianti, delle attrezzature di lavoro, dei macchinari e dei luoghi di lavoro alle disposizioni di legge pertinenti e la loro costante manutenzione e messa a punto;
- organizzazione di un sistema di sorveglianza sanitaria idoneo ed efficace;
- formazione e addestramento del personale relativamente ai rischi e alle emergenze in cui potrebbero incorrere;
- consegna di procedure operative di sicurezza e di adeguate istruzioni operative ai lavoratori;
- ove necessario, consegna ai lavoratori di adeguati dispositivi di protezione individuale e collettiva;
- organizzazione efficace di attività di natura organizzativa quali emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei lavoratori con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- coordinamento con le ditte appaltatrici e informazione nei confronti di esse in ordine ai rischi interferenziali;
- estensione della protezione a quanti abbiano rapporti con l'Azienda, a fronte di rischi sulla sicurezza e la salute derivanti dalle attività che rientrano nelle responsabilità di E.N.F.A.P. UMBRIA;
- prevenzione delle situazioni di rischio e gli eventuali danni alle persone, alle cose ed alle risorse ambientali, che possono essere determinate da qualsiasi causa ragionevolmente prevedibile e di competenza E.N.F.A.P. UMBRIA;
- espletamento di indagini su tutti gli incidenti accorsi ma anche su quelli evitati, addebitabili a situazioni non conformi a quanto definito nelle procedure e regole, al fine di esercitare la necessaria azione preventiva;
- assicurazione degli impianti, delle risorse umane, delle competenze specialistiche e tecnologiche, nonché delle risorse finanziarie indispensabili.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

7.12 Ambiente

E.N.F.A.P. UMBRIA considera la salvaguardia ambientale come uno dei propri impegni prioritari.

Essa non ricercherà mai vantaggi eventualmente correlati alla violazione della normativa ambientale.

A questo scopo E.N.F.A.P. UMBRIA ha articolato e diffuso una specifica politica ambientale che si fonda sui seguenti principi fondamentali:

- osservanza delle prescrizioni legislative applicabili e alle ulteriori prescrizioni di regolamenti e normative riguardanti gli aspetti ambientali dell'azienda;
- prevenzione dell'inquinamento mediante l'adozione di soluzioni tecnologicamente adeguate alle pratiche aziendali;
- promozione dell'attività di formazione e sensibilizzazione/responsabilizzazione del proprio personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di sviluppo sostenibile;
- limitazione al minimo dei consumi di energia adoperandosi per essere sempre al passo con le migliori tecnologie disponibili sul mercato;
- osservanza dei criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche ed amministrative al fine di definire obiettivi realizzabili in linea con il riesame delle precedenti performance;
- espletamento di indagini su tutti gli incidenti accorsi ma anche su quelli evitati, addebitabili a situazioni non conformi a quanto definito nelle procedure e regole, al fine di esercitare la necessaria azione preventiva;
- sensibilizzazione in ordine alle problematiche ambientali a tutti gli stakeholder direttamente o indirettamente coinvolti con le attività dell'Azienda.

7.13 Partecipazione e reciprocità

E.N.F.A.P. UMBRIA riconosce nelle osservazioni e nei suggerimenti provenienti dai propri Stakeholder un importante strumento partecipativo e di coinvolgimento attraverso cui migliorarsi e soddisfare le parti interessate.

Per questo motivo diffonde al suo interno e all'esterno una politica di estrema apertura al dialogo e al confronto, promuovendo e facilitando il raggiungimento di soluzioni equilibrate e limitando l'insorgere di disagi e conflitti.

In tale ottica partecipativa, E.N.F.A.P. UMBRIA considera la condivisione e sottoscrizione dei principi del Codice, un requisito essenziale affinché possa avere luogo ed essere mantenuto un qualsivoglia rapporto con gli Stakeholder.

7.14 Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali

E.N.F.A.P. UMBRIA osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla Legge e dai principi contabili nazionali ed internazionali.

E.N.F.A.P. UMBRIA opera, inoltre, comunicazioni sociali (bilanci, note, relazioni e altri documenti) nel rispetto dei soci ai sensi degli articoli del codice civile.

Nell'attività di contabilizzazione e comunicazione dei fatti relativi alla gestione della Società, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori rispettano scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

E.N.F.A.P. UMBRIA vieta qualunque azione che possa risultare di ostacolo all'attività delle Autorità pubbliche di vigilanza.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

In particolare nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali, il dipendente agisce nel rispetto del principio di diligenza e fedeltà. Per diligenza si intende l'insieme delle cautele e delle attenzioni da osservare nell'esecuzione della prestazione. L'obbligo di fedeltà consiste, invece, nel divieto di divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi operativi e di far uso delle conoscenze acquisite in modo tale da non danneggiare la Società.

Il dipendente esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente dimostra le ragioni dell'illegittimità a chi l'ha impartito; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, comunque, non esegue l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

7.15 Tutela di dati e sistemi informatici

La Società impone di utilizzare correttamente i servizi informatici o telematici, in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi, con particolare riferimento alle Autorità ed Istituzioni pubbliche.

La strumentazione informatica di E.N.F.A.P. UMBRIA deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche procedure interne.

E' pertanto vietato e del tutto estraneo alla società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici dal quale possa derivare la commissione di condotte integranti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di terzi, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità e il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità.

E.N.F.A.P. UMBRIA a tal fine, adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

7.16 Sosteniamo lo sviluppo del Paese nel quale operiamo

La Società è fiduciosa che il proprio business le possa consentire di contribuire al gettito fiscale del Paese, sostenendo così lo sviluppo economico e sociale dei territori in cui opera.

La Società è, infatti, consapevole dell'importanza che i flussi finanziari derivanti dal pagamento delle imposte hanno per il benessere collettivo e pertanto anche in materia fiscale adotta un comportamento coerente con i principi di trasparenza, onestà, correttezza e buona fede previsti dal presente Codice Etico.

Per questi motivi la Società si impegna ad assolvere a tutte le imposte dovute in modo coerente non solo con la lettera, ma anche con lo spirito delle leggi in vigore.

8. PRINCIPI SPECIFICI DI COMPORTAMENTO

Di seguito sono presentati alcuni principi specifici di comportamento riferibili a differenti tipologie di Destinatari e/o a particolari rapporti con E.N.F.A.P. UMBRIA.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

8.1 Nelle relazioni con i Dipendenti

L'osservanza delle norme contenute nel Codice deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi dell'art. 2104 del codice civile (Diligenza del prestatore di lavoro).

Affinché il Codice possa diventare base comportamentale condivisa da tutta l'organizzazione, E.N.F.A.P. UMBRIA richiede ai propri Dipendenti di conoscere ed osservare lo stesso e di promuoverne la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti e presso i terzi con i quali vengano in contatto per ragioni del loro lavoro.

8.1.1 Selezione e scelta del personale

Tutte le funzioni aziendali di E.N.F.A.P. UMBRIA coinvolte nella selezione e scelta del personale devono assicurare:

- il rispetto di criteri di selezione e scelta trasparenti ed imparziali;
- la verifica della corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze dell'Azienda;
- l'applicazione di forme di lavoro regolari;
- il rispetto del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro fondate sulla dignità della persona.

8.1.2 Trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali

La trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali che intercorrono tra i Dipendenti di E.N.F.A.P. UMBRIA è importante presupposto per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Personale deve informare la propria condotta, sia nei rapporti interni che esterni, alla normativa vigente, nonché ai principi espressi nel presente Codice Etico, oltre che alle norme di comportamento di seguito indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

Con preciso riferimento al rispetto ed all'efficace attuazione del Modello, il Personale, complessivamente considerato, deve:

- astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle norme dettate dal Codice Etico;
- evitare di porre in essere, originare o concorrere nella realizzazione di comportamenti idonei ad integrare le fattispecie di reato richiamate nel Modello;
- dare ausilio all'OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste;
- effettuare nei confronti dell'OdV le comunicazioni previste del presente Codice;
- segnalare all'OdV eventuali disfunzioni o violazioni del Modello e/o del Codice Etico, nel rispetto di quanto previsto nel presente Codice e nel Modello.

Si ribadisce comunque che:

- tutte le azioni e le operazioni ed in genere i comportamenti posti in essere dai dipendenti dell'Azienda nello svolgimento dell'attività lavorativa debbono essere ispirati alla massima trasparenza, correttezza e legittimità;
- tutte le attività in azienda debbono essere svolte con impegno e rigore professionale;
- ciascun dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio ed il buon nome dell'Azienda;

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

- i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, debbono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Ogni dipendente dell'Azienda ha la responsabilità di acquisire la conoscenza delle leggi e dei regolamenti che riguardano i propri compiti in modo da riconoscere i potenziali rischi ed in tal caso chiedere supporto all'OdV.

Il Personale può chiedere in qualunque momento delucidazioni all'OdV, sia per iscritto, che verbalmente, in ordine alla corretta interpretazione del Codice Etico o del Modello, sulla legittimità di concreti comportamenti o condotte, più in generale sulla conformità di determinati comportamenti al Modello o al Codice Etico.

8.2 Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo

La società riconosce il valore della funzione giudiziaria e amministrativa e persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti con le Autorità competenti.

A tal fine, vieta qualsiasi comportamento volto o idoneo ad interferire con le indagini o gli accertamenti svolti dalle Autorità competenti e, in particolare, ogni condotta diretta ad ostacolare la ricerca della verità, anche attraverso l'induzione di persone chiamate dall'Autorità giudiziaria a non rendere dichiarazioni o a renderle mendaci.

La società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie a prestare la collaborazione richiesta dalle Autorità, nei limiti nel rispetto della normativa vigente.

8.2.1 Verso la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali, persone politicamente esposte, loro familiari e comunque persone strettamente e notoriamente legate ad esse, o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del presente Codice Etico, al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Società.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò deputate in forza di specifiche deleghe o procure.

E.N.F.A.P. UMBRIA vieta al Personale di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, con le 'persone politicamente esposte', con i loro familiari e comunque con le persone strettamente e notoriamente legate ad esse, volti ad influenzare le loro decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

È vietato ogni comportamento che sia in qualsiasi modo diretto a promettere o dare al Pubblico Ufficiale o all'Incaricato di Pubblico Servizio, alle persone politicamente esposte, ai loro familiari e comunque alle persone strettamente e notoriamente legate ad esse, denaro o altra utilità al fine di indurlo a compiere un atto del suo ufficio per ottenere un vantaggio per sé o per l'Azienda.

Eventuali richieste o offerte di denaro, di doni (ad eccezione di quelli di modico valore, per tali intendendosi quelli d'uso, così come interpretabili da un osservatore imparziale), di favori di qualunque tipo, inoltrate o ricevute dal Personale, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico e dell'Organismo di Vigilanza.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione il dipendente o la funzione che in virtù delle mansioni svolte o dei poteri attribuiti ponga in essere richieste, gestione e/o amministrazione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, rimborsi provenienti dallo Stato o da altro Ente Pubblico è tenuto ad esercitare i propri poteri esclusivamente ai fini per cui sono stati conferiti, ad avvalersi delle altre funzioni previste dalle procedure aziendali, a mantenere una documentazione

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

accurata di ogni operazione che assicuri la massima trasparenza e chiarezza degli accordi e delle relative movimentazioni di denaro.

Nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il Personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

8.2.2 Verso le Autorità di Vigilanza e di Controllo

E.N.F.A.P. Umbria richiede che tutto il Personale collabori con correttezza, trasparenza e tempestività con gli Organi sociali, assicurando la piena disponibilità delle informazioni, dei dati e della documentazione richiesti nell'ambito delle attività di verifica, controllo e vigilanza, nonché in occasione di visite ispettive ordinarie o di accertamenti disposti dall'Autorità Giudiziaria.

Ogni iniziativa di natura giudiziale, stragiudiziale o arbitrale deve essere previamente autorizzata dall'Organo Amministrativo di E.N.F.A.P. Umbria, che deve essere altresì tempestivamente informato in merito a qualsiasi azione, contestazione o pretesa avanzata da terzi nei confronti dell'Ente.

La Società assicura che la gestione dei procedimenti legali, giudiziali e arbitrali sia affidata esclusivamente a soggetti formalmente autorizzati, dotati delle necessarie competenze e responsabilità, garantendo la correttezza, la completezza, la tracciabilità, la conservazione e l'archiviazione della relativa documentazione, anche al fine di prevenire condotte illecite e, in particolare, qualsiasi forma di falsificazione di documenti informatici aventi efficacia probatoria.

È fatto divieto di porre in essere, ovvero di tollerare, comportamenti diretti a indurre chiunque a non rendere dichiarazioni all'Autorità Giudiziaria o a rendere dichiarazioni false, reticenti o fuorvianti, sia in Italia sia all'estero.

E.N.F.A.P. Umbria vieta in ogni caso qualsiasi comportamento idoneo a interferire indebitamente con il regolare svolgimento dei procedimenti legali o ad influenzarne illecitamente l'esito.

8.3 Nelle relazioni con i Fornitori

E.N.F.A.P. Umbria impronta i rapporti con i Fornitori ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, imparzialità e tracciabilità.

Sono considerati Fornitori tutti i soggetti esterni che, a qualsiasi titolo, forniscono beni, servizi o prestazioni professionali funzionali alle attività dell'Ente, ivi inclusi, in particolare, docenti, tutor, consulenti e collaboratori esterni.

In ragione della natura istituzionale di E.N.F.A.P. Umbria, particolare rilievo assumono i docenti e gli altri soggetti impegnati nelle attività formative, i quali sono tenuti a operare con professionalità, correttezza, indipendenza, continuità didattica e pieno rispetto delle regole organizzative, amministrative e deontologiche dell'Ente.

I Fornitori devono operare nel rispetto della normativa vigente, dei principi del presente Codice Etico, delle procedure interne e degli standard qualitativi richiesti dall'Ente.

I Fornitori sono tenuti a dichiarare tempestivamente ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi idonea a compromettere l'imparzialità, l'autonomia o la trasparenza del rapporto con E.N.F.A.P. Umbria.

Devono in particolare essere dichiarati eventuali rapporti di parentela, affinità, convivenza o altri legami personali, professionali o patrimoniali con esponenti, funzionari, dipendenti o incaricati della Pubblica Amministrazione, nonché con soggetti che operano per conto dell'Ente, ove tali rapporti possano incidere sull'affidamento o sull'esecuzione della prestazione.

I Fornitori devono altresì dichiarare l'assenza di cause ostative ai sensi della normativa in materia di pantouflage.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

E.N.F.A.P. Umbria si riserva di effettuare verifiche e di adottare le misure ritenute necessarie in caso di violazione dei principi del presente articolo, ivi inclusi il mancato affidamento, la sospensione o la risoluzione del rapporto, nei casi previsti dalla legge o dal contratto.

E.N.F.A.P. Umbria si riserva di adottare le misure organizzative e contrattuali ritenute opportune al fine di prevenire, accertare e gestire eventuali situazioni di conflitto di interessi o di violazione della normativa in materia di pantouflage, anche mediante la richiesta di dichiarazioni, verifiche documentali, clausole contrattuali risolutive o esclusione dall'affidamento, nei casi previsti dalla legge.

8.3.1 Selezione e scelta dei fornitori

La selezione e la scelta dei Fornitori sono effettuate secondo criteri di legalità, trasparenza, imparzialità, economicità, qualità, professionalità e indipendenza.

L'affidamento di beni, servizi e prestazioni professionali avviene sulla base di criteri oggettivi, documentabili e coerenti con la natura dell'incarico.

Nella selezione dei Fornitori, E.N.F.A.P. Umbria valuta, in quanto pertinenti, competenza professionale, esperienza, affidabilità, idoneità tecnico-professionale, regolarità amministrativa e conformità ai principi etici dell'Ente.

Con particolare riferimento alle attività formative, la selezione di docenti, tutor, consulenti e collaboratori esterni costituisce ambito di speciale attenzione, in quanto direttamente incidente sulla qualità dell'offerta formativa e sul perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente.

Per i soggetti di cui al comma precedente, la selezione tiene conto anche della coerenza del profilo con gli obiettivi didattici, della qualificazione professionale, dell'esperienza maturata, dell'affidabilità, nonché della capacità di svolgere l'incarico nel rispetto delle regole organizzative, etiche e deontologiche dell'Ente.

È vietata qualsiasi forma di favoritismo, discriminazione, pressione indebita o interferenza diretta o indiretta idonea ad alterare la correttezza del processo di selezione.

Non possono essere selezionati o incaricati soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interessi non dichiarate o non compatibili con l'incarico.

E.N.F.A.P. Umbria acquisisce, ove necessario, apposita dichiarazione del Fornitore in ordine all'insussistenza di cause ostative derivanti dalla disciplina sul pantouflage.

In presenza di violazioni o di dichiarazioni non veritiere, l'Ente adotta i provvedimenti conseguenti, inclusi l'esclusione dalla procedura, la revoca dell'incarico e ogni altra misura prevista dalla legge.

8.3.2 Gestione degli acquisti

E.N.F.A.P. UMBRIA non accetta la sottoscrizione di commesse che violino il presente Codice o che contrastino con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

E.N.F.A.P. UMBRIA divulga presso i fornitori il presente Codice. Tutti i fornitori sono tenuti a prenderne visione ed accettarlo, consapevoli che E.N.F.A.P. UMBRIA considera motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali comportamenti contrari ai principi del Codice.

8.4 Nelle relazioni con i Competitors

Il libero mercato impone una situazione di concorrenza con le altre società o Enti operanti, anch'esse, nel settore della gestione dei centri commerciali e degli altri servizi erogati dalla E.N.F.A.P. UMBRIA che tuttavia deve essere costantemente ispirata ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

La Società non assume comportamenti, né sottoscrive accordi che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato di riferimento ovvero pregiudicare utenti in genere, informando il proprio comportamento alla lealtà commerciale, prevenendo e condannando pratiche scorrette di ogni genere e natura.

È contraria alla politica dell'Azienda e alla legge porre in essere accordi, intese, scambi di informazioni, discussioni o comunicazioni con qualsiasi concorrente riguardo a prezzi, politiche di prezzo, sconti, promozioni, condizioni di vendita, mercati, costi di produzione che abbiano per scopo quello di restringere o falsare il libero gioco della concorrenza.

Al fine di prevenire in radice fenomeni di questo tipo, il personale è chiamato a rispettare la più stretta riservatezza su tali dati sensibili.

E.N.F.A.P. UMBRIA si impegna altresì a non danneggiare indebitamente l'immagine delle aziende concorrenti.

8.4.1 Rispetto della proprietà industriale ed intellettuale

E.N.F.A.P. UMBRIA rispetta i propri ed altrui diritti di proprietà industriale ed intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento: in via particolare, per quanto di specifico impatto rispetto alla proprie attività aziendali, vieta la riproduzione non autorizzata di programmi informatici, documentazione o altri materiali protetti da diritto d'autore ovvero rispetta le restrizioni indicate nei contratti di licenza.

8.4.2 Gestione dei brevetti

E.N.F.A.P. UMBRIA attiva tutte le modalità necessarie a garantire il rispetto della normativa sui diritti d'autore, nonché sulla tutela dei segni di riconoscimento, quali marchi e brevetti.

8.5 Nelle relazioni con i Clienti

8.5.1 Correttezza e completezza delle informazioni

Ai Dipendenti si chiede di definire e effettuare comunicazioni ai Clienti:

- chiare, semplici e comprensibili;
- conformi alla normativa vigente, senza ricorrere a pratiche elusive e vessatorie;
- complete, evitando omissioni o esposizioni interpretabili, per permettere al Cliente una decisione pienamente consapevole.

8.5.2 Coinvolgimento dei Clienti

E.N.F.A.P. UMBRIA impronta la relazione con i clienti alla disponibilità, alla cortesia e si impegna per la loro soddisfazione.

Istituisce e promuove strumenti e canali volti ad assicurare ai clienti la tempestività e la qualità dell'informazione e della comunicazione e ad aumentare il grado di reciproca collaborazione.

8.6 Negli adempimenti tributari

E.N.F.A.P. UMBRIA si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano, infatti, per la Società comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

	CODICE ETICO		REV.	00
			Data	20-04-2026
	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ai sensi del D.Lgs. 231/2001		Sezione	CE231

I destinatari del presente Codice non devono in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni della normativa tributaria *pro tempore* vigente.

9. SEGNALAZIONI E TUTELA DEL SEGNALENTE WHISTLEBLOWING

E.N.F.A.P. Umbria riconosce l'importanza delle segnalazioni effettuate da coloro che, nell'ambito del contesto lavorativo, vengano a conoscenza di comportamenti, atti od omissioni suscettibili di costituire violazioni di disposizioni normative, del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente, del presente Codice Etico o delle procedure interne.

Per segnalante si intende il soggetto che, avendo appreso informazioni su violazioni rilevanti nel contesto lavorativo, effettua una segnalazione al fine di tutelare l'integrità, la legalità e il buon andamento dell'Ente.

E.N.F.A.P. Umbria promuove, pertanto, una cultura improntata alla trasparenza, alla correttezza e alla prevenzione degli illeciti, favorendo le segnalazioni circostanziate e in buona fede e assicurando adeguate forme di tutela nei confronti del segnalante.

A tal fine, l'Ente adotta e applica una apposita **Procedura Whistleblowing**, ai sensi del **d.lgs. 24/2023**, volta a disciplinare le modalità di ricezione, gestione e trattazione delle segnalazioni, anche ove rilevanti ai sensi del **d.lgs. 231/2001**, nonché a definire i canali interni di segnalazione e le misure di protezione previste dalla normativa vigente.

Per quanto concerne le modalità di trasmissione delle segnalazioni, i soggetti legittimati, i presupposti, le tutele riconosciute al segnalante, nonché il processo di gestione delle segnalazioni, si rinvia integralmente a quanto previsto nella suddetta Procedura Whistleblowing, che costituisce parte integrante del sistema di controllo interno e del Modello organizzativo adottato dall'Ente.

Tutti i destinatari del presente Codice che dovessero ricevere, anche solo per errore, una segnalazione rientrante nell'ambito del whistleblowing, sono tenuti a trasmetterla tempestivamente attraverso i canali previsti dalla Procedura Whistleblowing, nel rispetto dei principi di riservatezza e protezione del segnalante.

E.N.F.A.P. Umbria vieta qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o trattamento pregiudizievole nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede o collabori all'accertamento dei fatti segnalati, fatti salvi i casi di responsabilità connessi a segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

L'Ente, a tutela della propria integrità morale e organizzativa, assicura pertanto le più ampie garanzie di riservatezza, protezione e imparzialità a favore dei soggetti che, in ragione delle funzioni svolte, segnalino violazioni o irregolarità rilevanti ai sensi della normativa applicabile, del Modello organizzativo o del presente Codice Etico.