

# CODICE ETICO

---

**CODICE ETICO**  
**di**  
**Fondazione Emit Feltrinelli**

testo approvato  
l'11 dicembre 2009

**I) PREMESSA**

**II) IDENTITA' E MISSION DI EMIT FELTRINELLI**

**III) PRINCIPI GENERALI**

**III.I) Soggetti coinvolti**

**III.II) Valori fondamentali**

**III.III) Criteri Etici**

- a) Onestà*
- b) Legalità*
- c) Imparzialità*
- d) Correttezza*
- e) Rapporti con gli organismi di controllo*
- f) Riservatezza*
- g) Valore dei collaboratori*
- h) Natura gerarchica dell'organizzazione*
- i) Qualità dei servizi*

**IV) RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AZIENDE PUBBLICHE**

**IV.I) Divieti e prescrizioni**

**V) PRINCIPI DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AZIENDE PRIVATE**

**VI) PRINCIPI DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI**

**VI.I) Rapporti con i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le associazioni**

**VI.II) Rapporti con la collettività**

**VI.III) Rapporti con i media**

**VI.IV) Rapporti con l'autorità giudiziaria**

**VII) POLITICHE DI GESTIONE DEI COLLABORATORI**

**VIII) OBBLIGHI DI FORNITORI E PARTNER CON RIFERIMENTO AL CODICE ETICO**

**IX) POLITICHE DI CONTROLLO DI GESTIONE**

**X) ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO**

- a) Comunicazione e formazione*
- b) Compiti del Comitato di Presidenza*
- c) Compiti dell'Organismo di Vigilanza*
- d) Segnalazioni degli stakeholder*
- e) Violazioni del Codice Etico e Sanzioni*

## I) PREMESSA

Il Codice Etico rappresenta l'identità di un'organizzazione, ne definisce i valori di riferimento, fissa i criteri per valutare in modo oggettivo le condotte delle persone che in essa operano.

Il Codice Etico fornisce in maniera sintetica e chiara le linee guida che devono ispirare i comportamenti delle persone che fanno parte dell'organizzazione.

Il Codice Etico è anche un mezzo strategico per promuovere una cultura aziendale fondata su solidi principi etici.

La diffusione del Codice Etico è andata aumentando nel corso degli ultimi anni, anche in virtù di specifiche disposizioni di legge che hanno indotto molte aziende alla sua adozione. Nel panorama italiano, l'importanza di dotarsi di uno strumento come il Codice Etico è enfatizzata, tra l'altro, dalla previsione di una specifica responsabilità degli enti, in conseguenza della commissione di reati ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

Alla luce di ciò, Emit Feltrinelli ha deciso di dotarsi di un proprio Codice Etico e di renderlo ufficialmente parte del proprio sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati, unitamente al Modello di Organizzazione e Gestione adottato a norma del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231.

## II) IDENTITA' E MISSION DI EMIT

Emit Feltrinelli è un ente morale senza scopo di lucro, Fondato nel 1908 nella città di Milano, con il fine di promuovere la formazione delle persone per renderle idonee al loro inserimento nel mondo del lavoro industriale. Nel tempo, l'attività didattica si è orientata in modo particolare al c.d. "secondo livello", cioè a persone diplomate o laureate, sia con riguardo ai non ancora occupati, sia con riferimento alla formazione continua verso personale già occupato. Da molti decenni Emit Feltrinelli opera come Centro di Formazione riconosciuto da Regione Lombardia.

Accanto a questa vocazione formativa, a partire dagli anni Settanta Emit Feltrinelli ha sviluppato specifiche competenze nei servizi alle aziende, in particolare nel settore della c.d. metrologia industriale, divenendo un Centro di Taratura per strumenti industriali riconosciuto dal Sistema Italiano di Taratura. Questi due ambiti – la formazione e le Tarature industriali con i servizi ad esse connessi – sono diventati gli ambiti caratteristici della Fondazione Emit, e ne costituiscono in modo inderogabile la Mission essenziale.

Emit Feltrinelli è una realtà con una propria storia, che ha accumulato una significativa esperienza e che ha consolidato nel tempo alcuni elementi che sono diventati patrimonio fondamentale per tutte le persone che lavorano in questo ente. Tale patrimonio costituisce l'identità di Emit, e può essere così riassunto:

1. **Tradizione.** Emit Feltrinelli, con il suo secolo di vita, costituisce un patrimonio per il sistema della formazione in Lombardia, e fa parte della ristretta cerchia di enti – in tutto sei – che sono stati riconosciuti dalla città di Milano con la qualifica di "Enti storici". Questa lunga storia genera una tradizione, cioè il legame forte con il proprio passato, esempio e stimolo per gli attuali protagonisti della Fondazione.
2. **Cambiamento.** Nonostante il mutare delle esigenze produttive, degli scenari sociali, delle condizioni economiche locali, regionali, nazionali e internazionali, Emit Feltrinelli ha saputo adattare continuamente la propria proposta formativa al cambiamento. Questa elasticità costituisce una caratteristica irrinunciabile in tutti gli ambiti operativi della Fondazione.
3. **Autonomia.** Emit Feltrinelli è un ente di diritto privato, senza scopo di lucro, chiamato a sostenersi esclusivamente con le proprie forze e le proprie attività, senza gravare sulla collettività. Questa caratteristica impegna a fondo i vertici della fondazione per una gestione rigorosa e costantemente attenta alle risorse disponibili.
4. **Servizio pubblico.** Nello stesso tempo, Emit Feltrinelli svolge un'attività di formazione dalla indubbia valenza di servizio pubblico, ed è consapevole del ruolo sociale e della responsabilità che questa funzione comporta.

### III) PRINCIPI GENERALI

#### III.I) Soggetti coinvolti

Il Codice Etico di Emit Feltrinelli ha l'obiettivo di definire un sistema di principi e di regole che devono essere osservati da tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione stessa e nel suo ambito.

Il Codice Etico ispira:

- a. i rapporti professionali interni a Emit Feltrinelli;
- b. i comportamenti di Emit Feltrinelli nelle relazioni con i soggetti esterni alla sua organizzazione.

Alla osservanza del Codice Etico sono tenuti:

1. i rappresentanti degli organi sociali e i soggetti con compiti di direzione (management).
  2. i dipendenti e i collaboratori interni
  3. i collaboratori esterni.
- 
1. Ai rappresentanti degli organi sociali e ai soggetti con compiti di direzione spetta il compito di:
    - adeguare il proprio operato al rispetto del Codice;
    - costituire, attraverso il proprio comportamento, un modello di riferimento per il personale;
    - diffondere la conoscenza e favorire la condivisione del Codice da parte di dipendenti e collaboratori esterni;
  2. Ai dipendenti e ai collaboratori interni spetta il compito di agire nel rispetto del Codice e di segnalare le eventuali infrazioni;
  3. Ai collaboratori esterni spetta il compito di agire nel rispetto del Codice per tutta la durata del rapporto professionale con Emit Feltrinelli.

#### III.II) Valori fondamentali

La redazione di un Codice Etico presuppone l'esistenza di una serie di principi etici (norme morali) di natura non convenzionale, non negoziabili, riconosciuti come oggettivamente validi e dunque accettati come veri da tutti i membri della comunità. Non avrebbe alcun senso, infatti, redigere un "Codice Etico" se contestualmente si negasse l'esistenza di una qualunque verità morale certa e oggettiva.

In particolare, ogni discorso morale esige il riconoscimento di una verità sulla identità dell'uomo (Antropologia), una verità sul patrimonio ricevuto dal proprio passato (Tradizione), una verità sull'agire dell'uomo (Morale), una verità sull'identità e sull'agire professionale dell'uomo (Deontologia).

Emit Feltrinelli riconosce come veri e colloca a fondamento del proprio Codice Etico una serie di valori così riassumibili:

- a. **Antropologia.** Centralità della persona umana, con particolare attenzione alla sua dimensione integrale, e dunque a tutte le sue più profonde esigenze: materiali, intellettuali, spirituali, religiose.
- b. **Morale.** Adesione a un'etica personalista, ispirata alla sacralità e intangibilità di ogni essere umano, in ogni fase e condizione della sua esistenza. In tale prospettiva, l'essere umano non può mai essere ridotto a mezzo o strumento per la realizzazione di un obiettivo anche legittimo. L'uomo è e rimane il fine attuale di ogni iniziativa economica e sociale.
- c. **Tradizione.** Senso di appartenenza alla identità storica dell'ente, fedeltà agli scopi originari assegnati a Emit Feltrinelli dai fondatori, e più in generale alla ricchezza di principi e di valori provenienti dal passato, considerati come contenuti irrinunciabili per lo svolgimento della propria azione di formazione e di crescita professionale delle persone.
- d. **Deontologia.** Il lavoro è da intendersi non come semplice esecuzione individuale di un compito assegnato, ma partecipazione creativa a un progetto più grande, che trasforma l'agire dell'uomo in missione.

### **III.III) Criteri Etici e Deontologici**

Nel presente paragrafo sono riportati i criteri etici e deontologici che Emit Feltrinelli considera essenziali per la realizzazione della propria missione, a cui devono necessariamente fare riferimento tutti i soggetti coinvolti al fine di favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

#### **a) Onestà**

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori (dipendenti, collaboratori interni, collaboratori esterni) di Emit Feltrinelli sono tenuti a comportarsi onestamente, e a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico, i regolamenti interni, il Sistema di Gestione Qualità.

In nessun caso il presunto perseguimento dell'interesse o del vantaggio di Emit Feltrinelli può giustificare un operato disonesto.

Emit Feltrinelli afferma che non è mai lecito violare la legge allo scopo di perseguire un proprio interesse o un proprio vantaggio.

#### **b) Legalità**

Emit Feltrinelli, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché del presente Codice Etico e delle procedure interne, assicurando in ogni caso l'osservanza dei valori fondamentali non negoziabili espressi al § III.II.

#### **c) Imparzialità**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder (gestione dei clienti, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità e con le istituzioni che la rappresentano), Emit Feltrinelli evita qualsiasi forma di discriminazione, facendosi guidare nelle proprie scelte da criteri di ragionevolezza, giustizia, equità, lealtà, professionalità, efficacia ed efficienza.

#### **d) Correttezza**

Nello svolgimento delle attività di Emit Feltrinelli devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

##### *e) Rapporti con gli organismi di controllo*

I rapporti con gli organismi di controllo sono ispirati a principi di veridicità, trasparenza, completezza e correttezza dell'informazione.

Non potranno essere taciute o distorte le informazioni che, in base alla normativa vigente, debbano essere comunicate agli organismi di controllo.

#### **f) Riservatezza**

Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti.

I collaboratori di Fondazione sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

#### **g) Valore dei collaboratori (dipendenti, collaboratori interni, collaboratori esterni)**

I collaboratori costituiscono il valore più importante di ogni organizzazione. Per questo motivo Emit Feltrinelli tutela e promuove lo sviluppo umano e professionale di ogni collaboratore, allo scopo di ottimizzarne il grado di soddisfazione ed di accrescerne il patrimonio di competenze.

##### *h) Natura gerarchica dell'organizzazione*

Come ogni struttura operativa efficiente, anche Emit è un'organizzazione gerarchica nella quale le persone rivestono ruoli e responsabilità differenti.

Tutti i collaboratori sono chiamati al rispetto costante e puntuale del proprio ruolo e della propria responsabilità, in totale coerenza con le decisioni assunte dal superiore gerarchico.

Nella gestione dei rapporti gerarchici, Emit Feltrinelli esige che l'autorità sia costantemente esercitata con equità e correttezza, evitando atteggiamenti e comportamenti contrari alla dignità della persona.

##### *i) Qualità dei servizi*

Emit Feltrinelli orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo Emit sviluppa tutte le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

## **IV) RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LE AZIENDE PUBBLICHE**

Emit Feltrinelli ritiene strategico promuovere un costante rapporto di collaborazione con le istituzioni, e in particolare con lo Stato, la Regione Lombardia, la Provincia di Milano e il Comune di Milano.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Le relazioni con i rappresentanti delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni preposte e regolarmente autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione di Emit Feltrinelli.

### **IV.1) Divieti e prescrizioni**

E' fatto divieto a chiunque operi nell'ambito di Emit Feltrinelli o su suo incarico di offrire, direttamente o attraverso terzi, somme di denaro o altri benefici a pubblici ufficiali, a incaricati di pubblico servizio, a funzionari di ogni livello appartenenti a qualsivoglia istituzione pubblica o a loro parenti o persone da loro segnalate.

Tali prescrizioni non possono essere eluse con il ricorso a forme di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità e simili abbiano, di fatto, le stesse finalità non lecite sopra vietate.

Atti di cortesia, omaggi e forme di ospitalità verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o a loro parenti o persone da loro segnalate devono sempre essere previamente autorizzati secondo le specifiche procedure aziendali, se esistenti; essi sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla fattispecie, a patto che ciò non comprometta l'integrità e la reputazione di Emit Feltrinelli non influenzi l'autonomia di giudizio del destinatario.

Essi dovranno comunque essere comunicati all'Organismo di Vigilanza previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione a norma del D.Lgs. 231/01.

Allo stesso modo il management, i dipendenti e i collaboratori non possono ricevere omaggi o altri benefici, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

Qualora un soggetto con funzioni direttive, un dipendente, un collaboratore o altro esponente di Emit Feltrinelli riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà immediatamente provvedere alla restituzione, dandone comunque immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

## **V) PRINCIPI DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E CON LE AZIENDE PRIVATE**

Nella conduzione di rapporti di collaborazione con istituzioni ed aziende private i rappresentanti degli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori devono agire secondo il principio della correttezza professionale e dell'efficienza.

In particolare essi sono tenuti, oltre a quanto sopra detto per ciò che concerne i rapporti con le Istituzioni Pubbliche, a:

- a. fornire agli interlocutori tutte le informazioni necessarie per una valutazione completa dell'oggetto delle trattative;
- b. selezionare le controparti secondo criteri di affidabilità, professionalità ed eticità delle stesse.
- c. valutare i fornitori anche sulla base della qualità e del prezzo dei diversi beni e servizi proposti secondo criteri di efficienza e di efficacia
- d. adempiere agli obblighi contrattuali assunti.

## **VI) PRINCIPI DI CONDOTTA DA OSSERVARE NEI RAPPORTI CON ALTRI INTERLOCUTORI**

### **VI.I) Rapporti con i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le associazioni**

Emit Feltrinelli si astiene da qualsiasi forma di pressione indebita, diretta o indiretta, su esponenti politici o sindacali, anche realizzata attraverso il proprio management, i propri dipendenti o collaboratori.

Gli amministratori, il management e i dipendenti della Fondazione, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature dell'Istituto a tale scopo; dovranno, inoltre, chiarire che le eventuali opinioni politiche da essi espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento di Emit Feltrinelli.

Nei rapporti con altre associazioni portatrici di rilevanti interessi (ad es. confessioni religiose, associazioni di categoria, istituzioni culturali e simili) nessun manager, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi di Emit Feltrinelli.

Tuttavia, Emit Feltrinelli può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit, oppure da soggetti che esprimano un rilevante valore religioso, caritativo o culturale.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi della cultura, della formazione e dell'educazione, della promozione umana e religiosa, dell'arte, dello spettacolo, dello sport.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, Emit Feltrinelli presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

### **VI.II) Rapporti con la collettività**

Emit Feltrinelli è consapevole dell'impatto economico, sociale e territoriale generato dalla propria attività.

Al fine di massimizzare gli effetti positivi per la comunità derivanti dallo svolgimento dei propri compiti statutari, Emit Feltrinelli si impegna, ove possibile e ragionevole, a:

- a) garantire un rapporto integrato fra le proprie iniziative, le istituzioni locali, il territorio;
- b) operare in coerenza con le altre agenzie educative (famiglia, scuola, Direzione centrale scolastica, sistema della formazione regionale, ministero dell'Istruzione);
- c) promuovere la migliore conservazione possibile della struttura che ospita la propria sede, allo scopo di consolidare la propria immagine e di contribuire al buon mantenimento del territorio in cui opera quotidianamente.

### **VI.III) Rapporti con i media**

Emit Feltrinelli riconosce ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni.

Per tale ragione essa gestisce i rapporti con i suoi interlocutori ispirandosi al principio di trasparenza.

Emit Feltrinelli si impegna a informare costantemente tutti gli attori coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle proprie attività.

Oltre a redigere regolarmente il bilancio di esercizio secondo le norme di legge, Emit Feltrinelli si impegna a rendere pubbliche, con strumenti propri o attraverso la diffusione di informazioni ai media, le informazioni utili alla comprensione delle attività svolte, dei possibili effetti per la collettività e anche dei programmi futuri.

Per la delicatezza di tale compito, l'attività di comunicazione e di divulgazione di notizie relative all'operato di Emit Feltrinelli è riservata esclusivamente alle funzioni competenti.

### **VI.IV) Rapporti con l'autorità giudiziaria**

Emit Feltrinelli nello svolgimento della propria attività opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità giudiziaria e le forze dell'ordine. Nell'eventualità di un procedimento giudiziario, di una indagine o di una ispezione è vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento. È vietato inoltre dichiarare il falso alle Autorità competenti o persuadere altri a farlo.

## **VII) POLITICHE DI GESTIONE DEI COLLABORATORI**

Emit Feltrinelli promuove la crescita professionale e personale dei propri collaboratori.

Essa predispone un ambiente lavorativo ricettivo e stimolante, e si adopera per coinvolgere le persone nella condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità coerenti con i ruoli ricoperti.

Emit Feltrinelli ispira le politiche di selezione, di retribuzione e di formazione dei dipendenti a criteri di professionalità, di competenza e di merito, rifiutando ogni tipo di discriminazione o pressioni di qualsivoglia provenienza volte a favorire l'assunzione o l'affidamento di incarichi a vantaggio di persone o soggetti al di fuori di proprie scelte legittime e motivate.

Sulla base dello stesso principio, Emit Feltrinelli si attende che il management, i dipendenti e i collaboratori agiscano con imparzialità, evitando qualsiasi disparità di trattamento, e che si adoperino al mantenimento di un clima interno rispettoso delle dignità della persona.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

## **VIII) OBBLIGHI DI FORNITORI E PARTNER CON RIFERIMENTO AL CODICE ETICO**

Emit Feltrinelli porta a conoscenza dei fornitori e dei partner commerciali il contenuto del presente Codice Etico.

Le controparti contrattuali ed i partner commerciali dovranno sottoscrivere idonee dichiarazioni di conoscenza dei principi del presente Codice, impegnandosi a osservarli nell'ambito dei rapporti con Emit Feltrinelli e a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Fondazione o i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violare i propri principi, specificati nel Codice stesso.

## **IX) POLITICHE DI CONTROLLO E DI GESTIONE**

Emit Feltrinelli rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla propria gestione, conservando traccia di ogni operazione intrapresa, al fine di consentire la sua registrazione contabile, la ricostruzione delle motivazioni che l'hanno generata e l'individuazione delle responsabilità.

Al fine di fornire al management tutti gli elementi necessari all'indirizzo e alla verifica della gestione secondo i principi di efficienza e di efficacia, nonché di rendere la stessa gestione conforme alle norme di legge, tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle norme preposte alla registrazione degli accadimenti riguardanti la Emit Feltrinelli in funzione delle responsabilità e dei ruoli ricoperti.

È inoltre richiesto a tutti i dipendenti di non utilizzare le risorse materiali e immateriali, le attrezzature, gli immobili e il patrimonio di informazioni di proprietà di Emit Feltrinelli per scopi personali o non legati alla gestione.

In nessun caso è consentito l'utilizzo delle suddette risorse al di fuori delle responsabilità connesse con il ruolo ricoperto o per compiere azioni contrarie all'interesse di Emit Feltrinelli.

## **X) ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO**

### **a) Comunicazione e formazione**

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori, la funzione del personale predispone e realizza, anche in base alle indicazioni del responsabile dell'Organismo di vigilanza di Emit Feltrinelli, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo iniziale.

#### **b) Compiti del Comitato di Presidenza**

In materia di Codice Etico competono al Comitato di Presidenza i seguenti compiti:

1. prendere provvedimenti in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;
2. esprimere, informando il Consiglio di Amministrazione, pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
3. provvedere alla revisione periodica del Codice Etico;
4. informare il Consiglio di Amministrazione in merito alle violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza.

#### **c) Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

All'Organismo di Vigilanza di Emit Feltrinelli sono attribuiti i seguenti compiti:

1. verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio
2. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica;
3. ricevere e analizzare le segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico.
4. Comunicare al Comitato di presidenza ogni segnalazione interpretabile come violazione del Codice Etico

#### **d) Segnalazioni degli stakeholder**

Tutti gli stakeholder di Emit Feltrinelli devono segnalare le informazioni richieste dall'Organismo di Vigilanza sia periodicamente che estemporaneamente con le modalità indicate e devono segnalare, per iscritto o per via telematica e in forma non anonima, ogni presunta violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza di Emit Feltrinelli che provvede a un'analisi della segnalazione.

Prima di assumere qualunque decisione, l'Organismo di Vigilanza dovrà ascoltare l'autore ed il responsabile della presunta violazione per ascoltarne le ragioni, fatto salvo il caso in cui si ritenga insussistente la presunta violazione.

E' dovere dell'Organismo di Vigilanza agire in modo da garantire gli autori della segnalazione contro qualsiasi tipo di ritorsione, di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

#### **e) Violazioni del Codice Etico e Sanzioni**

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti di Emit Feltrinelli, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice civile, nonché per i collaboratori con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

Emit Feltrinelli s'impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

In particolare, in caso di violazioni del Codice Etico compiute dai dipendenti di Emit Feltrinelli, i relativi provvedimenti saranno adottati e le relative sanzioni saranno irrogate nel pieno rispetto dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori), della normativa vigente e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva in vigore.

Le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili saranno stabilite in apposito documento da affiggere in luogo accessibile a tutti, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicato.

Si sancisce nel presente Codice l'obbligatorietà dell'azione disciplinare in caso di inosservanza delle norme comportamentali da esso definite.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce infrazione del vincolo fiduciario inerente al mandato dei componenti gli organi sociali, con ogni conseguenza di legge.

L'Organismo di Vigilanza, a norma del D.Lgs. 231/2001, deve essere informato in ordine a qualsiasi provvedimento adottato in conseguenza di contestate violazioni del presente Codice Etico.