

# Codice Etico

<b>02</b>	<b>Aggiornamento</b>		<b>30/11/2020</b>		<b>04/12/2020</b>
<b>01</b>	<b>Aggiornamento</b>		<b>30/09/2018</b>		<b>08/10/2018</b>
<b>00</b>	<b>Prima emissione</b>		<b>31/01/2014</b>		<b>15 Febbraio 2014</b>
<i>Rev.</i>	<i>Descrizione causale</i>	<i>Data</i>	<i>Redatto</i>	<i>Verificato</i>	<i>Approvato</i>

Novembre / 2020

---

## SOMMARIO

<b>1. Introduzione</b> .....	3
<b>2. Principi generali</b> .....	4
<b>2.1. Legalità</b> .....	4
<b>2.2. Onestà</b> .....	4
<b>2.3. Riservatezza</b> .....	5
<b>2.4. Tutela della persona</b> .....	5
<b>2.5. Correttezza</b> .....	5
<b>2.6. Risoluzione dei conflitti di interesse</b> .....	6
<b>2.7. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile</b> .....	6
<b>3. Norme di comportamento</b> .....	7
<b>3.1. Dipendenti e collaboratori</b> .....	7
<b>3.2. Fornitori</b> .....	8
<b>3.3. Pubblica Amministrazione e soggetti terzi</b> .....	9
<b>4. Sistema di controllo</b> .....	10

## 1. Introduzione

---

Jobbing Centre s.r.l. opera nel settore dei servizi formativi e del lavoro per giovani e adulti, disoccupati e occupati, su commessa di enti pubblici o privati e/o su richiesta diretta dei fruitori. La Società ha sedi in tutto il territorio italiano. L'Ente opera in coerenza con valori e indirizzi da cui deriva l'attenzione posta a:

- la centralità della persona e del suo essere protagonista nella comunità;
- la valorizzazione del lavoro quale strumento di crescita personale e di partecipazione al miglioramento dell'Ente;
- lo sviluppo dei principi di democrazia, responsabilità, solidarietà e sussidiarietà.

Jobbing Centre s.r.l. è una realtà formativa che si caratterizza per qualità, diversificazione dell'offerta, capacità di interpretare i segnali dello sviluppo e adeguare le risposte.

L'Ente si propone come un soggetto affidabile e autorevole, capace di rispondere efficacemente alle richieste che provengono dai fruitori dei servizi e dell'ente pubblico, favorendo l'integrazione delle persone nel tessuto sociale, attraverso lo sviluppo professionale e la crescita civile.

Jobbing Centre s.r.l. è fermamente convinta che dalla conduzione etica degli affari derivino il successo nell'attività e un'immagine di ente affidabile e trasparente.

Il presente documento, denominato Codice Etico, approvato dall'assemblea dei soci in data 15 febbraio 2014 e mantenuto successivamente aggiornato, intende fissare diritti, doveri e responsabilità che l'Ente assume espressamente nei confronti dei portatori d'interesse con cui quotidianamente interagisce.

Tali principi devono ispirare coloro che operano per Jobbing Centre s.r.l.. In nessun caso saranno giustificati comportamenti in violazione di tali principi, anche se adottati con l'intenzione di agire per il bene dell'Ente stesso.

Il Codice Etico non è un documento immutabile. L'Ente ne cura l'aggiornamento conseguente a mutamenti dell'organizzazione interna, del contesto in cui opera e della normativa vigente.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi degli articoli 2104 e 2105 del Codice Civile.

Il Codice Etico è volto ad esplicitare e rendere chiaro, inequivocabile e comprensibile il rispetto dei Principi Etici stabiliti per tutti coloro che operano nella Società o che, a vario titolo, interagiscono con Jobbing Centre s.r.l..

Il Codice Etico è un documento ufficiale in cui sono fissati i Principi Etici che Jobbing Centre s.r.l. rispetta, in cui si riconosce e a cui coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con cui la Società viene in contatto.

Sono destinatari del Codice Etico e obbligati a osservarne i principi l'Amministratore Unico, i dipendenti e i soci quando svolgono funzioni di amministrazione e/o gestione, nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di Jobbing Centre s.r.l., a prescindere dalla sua qualifica giuridico-formale.

Sono altresì destinatari del Codice Etico professionisti e docenti esterni, tutti i lavoratori parasubordinati e tutti i collaboratori anche occasionali di Jobbing Centre s.r.l.. L'adozione di alcuni comportamenti specifici, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, è manifestazione dell'impegno di Jobbing Centre s.r.l. alla prevenzione delle condotte sanzionate dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (responsabilità amministrativa degli Enti).

## **2. Principi generali**

---

Jobbing Centre s.r.l. si conforma, nell'espletamento della propria attività, ai principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, valori ritenuti fondamentali per l'affermazione dell'Ente.

Confrontandosi quotidianamente con la concorrenza, Jobbing Centre s.r.l. si impegna a soddisfare e tutelare i propri clienti/utenti di servizi formativi e per il lavoro, garantendo un elevato standard di qualità.

L'Amministratore Unico, i dipendenti, i soci e tutti i collaboratori dell'Ente, quali destinatari del presente Codice Etico, sono tenuti ad attenersi a tali principi, permeandone i comportamenti quotidiani e trasformandoli in strumenti di garanzia e di affidabilità a vantaggio degli interessi dell'Ente e della collettività in generale.

Tutti coloro che a vario titolo collaborano con Jobbing Centre s.r.l., sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice Etico e devono mantenere un comportamento eticamente corretto, nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori e istituzioni pubbliche.

Non sono tollerati comportamenti illegali e/o non conformi ai principi etici dell'Ente, anche con riferimento alle previsioni del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 sulla responsabilità amministrativa degli enti.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle norme vigenti e dei comportamenti conseguenti. Per assicurare tale conoscenza Jobbing Centre s.r.l. mantiene informati i propri dipendenti. Inoltre Jobbing Centre s.r.l. ha definito un programma di formazione e sensibilizzazione continua su quanto disciplinato dal Codice Etico.

Per l'Ente i principi quali la legalità, la concorrenza leale, l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità rappresentano comportamenti che contribuiscono all'affermazione dell'azienda e che la caratterizzano, improntandone i comportamenti sia nelle relazioni interne sia nei rapporti con l'esterno.

Il Codice Etico, adottato formalmente dall'assemblea dei soci dell'Ente, ha altresì lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l'Ente i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

### **2.1. Legalità**

---

Jobbing Centre s.r.l. opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore in tutto il territorio nazionale in cui svolge la propria attività, nonché del presente Codice Etico e delle procedure Interne.

Tale principio è vincolante per chiunque operi in nome e per conto dell'Ente.

In nessun caso sono giustificabili comportamenti in violazione di quanto disposto dalla legge, nemmeno se perseguiti con l'intenzione di agire a vantaggio dell'Ente.

### **2.2. Onestà**

---

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Jobbing Centre s.r.l., e costituisce valore essenziale della sua gestione. I rapporti con i portatori di interessi (es. soggetti che si avvalgono

della Dote formazione e/o lavoro, aziende destinatarie dei servizi, dipendenti, fornitori, collaboratori esterni...), a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

### **2.3. Riservatezza**

---

Jobbing Centre S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali di cui viene a conoscenza nell'ambito della propria attività. Tali informazioni non possono essere usate per fini diversi da quelli stabiliti dalla legge.

Tutte le informazioni non di pubblico dominio riguardanti Jobbing Centre s.r.l. e la sua attività, di cui un socio o un collaboratore viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, devono considerarsi riservate ed essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

L'Amministratore unico, i dipendenti, i soci e i collaboratori non dovranno utilizzare, né consentire l'utilizzo di informazioni non di pubblico dominio relative all'Ente o a soggetti che abbiano rapporti con esso per favorire interessi propri o di terzi.

L'Amministratore Unico, i dipendenti (in particolare quelli abilitati al trattamento dei dati personali sensibili e giudiziari ai sensi del D.lgs. 196/03), i soci e i collaboratori porranno ogni cura per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni.

I principi di riservatezza devono essere rispettati anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione con l'Ente.

### **2.4. Tutela della persona**

---

Le risorse umane rappresentano il patrimonio fondamentale di Jobbing Centre s.r.l. La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono elementi necessari all'esistenza, allo sviluppo e al conseguimento degli obiettivi della Società, che si impegna a svilupparne le competenze le capacità e le potenzialità affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

Jobbing Centre s.r.l. offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione. La selezione, l'assunzione e la gestione di dipendenti e collaboratori avvengono esclusivamente con criteri di competenza e merito.

L'Ente si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di tutelare la salute e la sicurezza del proprio personale, dei collaboratori e dei terzi.

Tutte le persone devono rispettare norme e procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili. Ciascun collaboratore non deve esporre altri (interni ed esterni) a rischi che possano provocare danni alla loro salute o alla loro incolumità fisica.

### **2.5. Correttezza**

---

Le persone non utilizzano a fini personali, se non nei limiti autorizzati, informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della loro funzione o dell'incarico loro assegnato. La

---

persona non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a Jobbing Centre s.r.l. o indebiti vantaggi per sé, a Jobbing Centre s.r.l. o a terzi. La persona respinge, e non effettua, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

## **2.6. Risoluzione dei conflitti di interesse**

---

Le persone informano senza indugio i propri referenti riguardo a situazioni in cui vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello di Jobbing Centre s.r.l., da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni assunte da Jobbing Centre s.r.l. a tal proposito.

## **2.7. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile**

---

Nell'ambito della propria attività Jobbing Centre s.r.l. si impegna a operare nel rispetto e nella salvaguardia dell'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

Jobbing Centre s.r.l. tutela la sicurezza e la salute dei destinatari, adottando tutte le misure previste dalla legge.

### 3. Norme di comportamento

---

#### 3.1. Dipendenti e collaboratori

---

I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a conoscere e rispettare scrupolosamente le leggi, le normative e i regolamenti vigenti in Italia, nonché il presente Codice Etico e i protocolli interni.

Essi sono inoltre tenuti ad agire lealmente, nel rispetto degli obblighi assunti attraverso il contratto di lavoro e di quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste e portando il loro contributo personale di idee, indispensabile per lo sviluppo della Società.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti ad osservare le misure di sicurezza che riguardano le loro funzioni, a riferire prontamente qualsiasi lesione, infortunio o incidente sia sul lavoro sia in itinere, nonché a seguire tutte le politiche e le procedure applicabili di sicurezza ed emergenza di Jobbing Centre s.r.l. (v. D.Lgs. n. 81/2008, cit.).

Nei confronti dei terzi i dipendenti, ciascuno per la parte di propria competenza, si impegnano ad informarli adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice Etico e a vigilare sul rispetto degli obblighi che riguardano la propria attività.

I comportamenti dei dipendenti e dei collaboratori sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale nonché alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne.

In particolare, i responsabili di unità/funzione aziendale sono tenuti a:

- operare in modo da costituire un costante e chiaro esempio per i propri diretti collaboratori;
- collaborare, ciascuno per la parte di propria competenza, per l'accurata selezione di dipendenti e collaboratori esterni nonché per assicurare l'affidamento di incarichi a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a osservare le norme del Codice Etico;
- vigilare per impedire violazioni dei protocolli interni, discriminazioni, ritorsioni e molestie;
- attivarsi nel caso di notizie di violazioni;
- inviare adeguate e complete informative ai propri responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Si fa quindi obbligo ai Dipendenti di:

- comportarsi in conformità alla legge, al CCNL nonché in linea con le indicazioni contenute nel Codice Etico e nei protocolli aziendali;
- cooperare nella definizione e rispetto delle procedure interne finalizzate all'attuazione del Codice Etico e dei regolamenti e protocolli aziendali;
- Consultare il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza in caso di dubbi o difficoltà di interpretazione delle prescrizioni del Codice Etico;
- segnalare senza indugio al proprio superiore o alle funzioni di vigilanza preposte qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, di eventuali violazioni del Codice Etico, e segnalare qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle. Al dipendente non è consentita alcuna indagine personale o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;

- collaborare con le funzioni deputate a verificare eventuali violazioni o il rispetto dei regolamenti e protocolli interni;
- osservare comportamenti non costituenti in alcun modo condotta rilevante ai fini della commissione del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 377-bis del codice penale.

Con riferimento agli obblighi dei lavoratori riguardo alla tutela della sicurezza sul lavoro si richiama, in particolare, l'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, sotto riportato:

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
  - a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
  - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
  - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
  - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
  - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
  - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
  - g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
  - h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
  - i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

### **3.2. Fornitori**

---

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà ed all'imparzialità.



Jobbing Centre s.r.l. si impegna a richiedere ai propri fornitori e ai propri collaboratori esterni il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno dovrà essere informato dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire beni e servizi di livello adeguato.

Nell'ambito della selezione, effettuata in maniera chiara e non discriminatoria, Jobbing Centre s.r.l. utilizza esclusivamente criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti e alla loro qualità così come previsto dalle proprie procedure del Sistema Qualità.

### **3.3. Pubblica Amministrazione e soggetti terzi**

---

I rapporti tra Jobbing Centre s.r.l. e le Istituzioni Pubbliche sono improntate ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutata qualsiasi tipologia di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel presente Codice Etico.

E impegno di Jobbing Centre s.r.l. evitare qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a Jobbing Centre s.r.l..

Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possono essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre nel rispetto delle procedure interne a ciò preordinate.

---

## 4. Sistema di controllo

---

All'Organismo di Vigilanza competono i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati accogliendo eventuali segnalazioni fornite dalle risorse interne ed esterne;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- curare, ove necessario, la revisione periodica del Codice Etico.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet di Jobbing Centre s.r.l.. Una copia su supporto cartaceo è a disposizione del personale dipendente e dei collaboratori presso gli spazi aziendali all'uopo adibiti.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o Jobbing Centre s.r.l., sono adottati, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, provvedimenti disciplinari, in coerenza con il sistema sanzionatorio del Modello 231 di Jobbing Centre s.r.l..

I soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima all'indirizzo di posta elettronica [odv@jobbing.it](mailto:odv@jobbing.it), ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico.