

Fondazione Solidarietà Caritas - Onlus

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO**

D. Lgs. 8 giugno 2001 n.231

CODICE ETICO

1. Premesse e definizioni.....	2
2. Destinatari del Codice Etico	4
3. Profilo e Mission	5
4. Principi di comportamento per l'organizzazione	5
5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale.....	8
6. Criteri di condotta	9
7. Meccanismi applicativi del Codice Etico	17
8. Disposizioni finali.....	19

1. Premesse e definizioni

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile alla responsabilità penale) a carico delle persone giuridiche, che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente i reati e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli enti nel cui interesse o vantaggio tali reati sono stati commessi. Sotto il profilo dei destinatari, la legge indica "gli enti forniti di personalità giuridica, le società fornite di personalità giuridica e le società e le associazioni private anche prive di personalità giuridica" (art.1, co.2).

La responsabilità introdotta dal Decreto mira a rafforzare la repressione di taluni illeciti penali coinvolgendo nel processo sanzionatorio il patrimonio degli enti e gli interessi dei lavoratori i quali, fino all'entrata in vigore del Decreto, non pativano alcuna conseguenza dalla commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente da parte di amministratori e/o dipendenti. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive, quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In estrema sintesi, i punti chiave del Decreto riguardano:

- 1) l'individuazione delle persone che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente, ne possono determinare la responsabilità:
 - persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (soggetti c.d. "apicali" – coloro che hanno la rappresentanza, l'amministrazione o la direzione dell'Ente o di altra unità organizzativa, o persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 - persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- 2) la definizione dei reati la cui commissione determina l'applicazione del Decreto.

La Fondazione, al fine di assicurare le maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha ritenuto conforme alle proprie politiche procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, gestione e Controllo in linea con le prescrizioni del Decreto.

Scopo del Modello è la definizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo che abbia come obiettivo la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la definizione delle relative procedure. Ciò al fine di:

- prevenire e/o reagire tempestivamente per impedire la commissione del reato stesso, grazie ad un monitoraggio costante delle attività;
- rendere edotti i potenziali autori di reati, sia delle fattispecie a rischio di commissione di un illecito, sia della netta riprovazione di tali condotte, ritenute contrarie agli interessi sociali anche quando apparentemente la Fondazione potrebbe trarne un vantaggio.

In linea con i principi del Decreto, la Fondazione ha deciso di rafforzare il proprio sistema di Governance con la nomina di un apposito Organismo di Vigilanza, istituito secondo i dettami del D. Lgs. n. 231/2001, con il compito di vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Modello, nonché sul rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico.

Pertanto, il Codice Etico regola il complesso dei diritti e delle responsabilità che la Fondazione assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività; la sua finalità consiste quindi nel raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto nell'ordinamento giuridico nazionale e dell'Unione Europea, in linea con la visione e con la missione mutualistica e di utilità sociale consacrate nello Statuto.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Fondazione i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. 231/2001.

L'effettività delle disposizioni del presente codice etico è assicurata dal regime sanzionatorio previsto dal Modello di organizzazione e gestione, di cui all'articolo 6 del D. Lgs n. 231 del 2001, di cui il Codice Etico è parte integrante.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, pertanto, un illecito di natura disciplinare che, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'ente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati alla Fondazione.

Definizioni

Nel presente documento le seguenti espressioni hanno il significato di seguito indicato:

“Fondazione”: la Fondazione Solidarietà Caritas – Onlus, con sede legale in via de' Pucci n. 2, Firenze (FI), Codice Fiscale 94043850489, Partita Iva n. 06857110487, iscritta al n. 984 del

Registro Regionale delle Persone Giuridiche Private ai sensi del DPR n. 361/2000, iscritta al n. 44127 del Registro Regionale delle Onlus.

“**D. Lgs. 231/2001**” o “**Decreto**”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

“**Modello**”: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituito dall’insieme dei processi e delle regole comportamentali che indirizzano lo svolgimento delle attività della Fondazione in conformità alla legge che ha istituito la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

“**Reato**” e “**Reati**”: il reato, o congiuntamente i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

“**CCNL**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento della Fondazione.

“**Codice etico**”: il documento che espone i valori fondamentali della Fondazione e i conseguenti comportamenti etici che lo stesso si attende dal proprio personale, nonché da tutte le controparti contrattuali, che siano persone fisiche o giuridiche.

“**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”: l’Organismo previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di sollecitarne la modifica, l’aggiornamento e l’integrazione al fine di garantirne l’efficacia nel tempo.

2. Destinatari del Codice Etico

Tramite l’adozione del Codice Etico, l’ente ha inteso definire valori morali, regole chiare e procedure cui uniformarsi.

Il Codice Etico è diretto a:

- I Partecipanti della Fondazione;
- I componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi;
- I Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato);
- Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Fondazione sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente, e tutti coloro che instaurano rapporti o relazioni con la Fondazione ed operano per perseguirne gli obiettivi (ad esempio partners, fornitori, consulenti, volontari, ecc...).

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con la Fondazione è rappresentata dal rispetto, da parte dei destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.

3. Profilo e Mission

Fondazione Solidarietà Caritas - Onlus – nasce in seguito alla trasformazione dell'associazione "Solidarietà Caritas - Onlus" con atto del 28/04/2018.

La Fondazione è stata costituita per rispondere ad esigenze civiche, di solidarietà e di utilità sociale, in particolare attraverso il servizio in favore di soggetti bisognosi, svantaggiati, emarginati, in condizione di solitudine e disagio sociale, vittime dell'usura, detenuti, malati e minori, nonché per promuovere la diffusione della cultura dell'accoglienza, dell'integrazione e del volontariato.

La Fondazione non ha scopo di lucro e le sue finalità sono ispirate al principio evangelico della carità e della Dottrina sociale della Chiesa; costituisce, quindi, un elemento distintivo della missione della Fondazione la collaborazione con l'Arcidiocesi di Firenze.

Con la finalità di soddisfare le esigenze di sostegno delle fasce più disagiate, vulnerabili ed emarginate della popolazione, la Fondazione promuove e realizza – autonomamente e in collaborazione con soggetti pubblici e privati – servizi e progetti in diversi settori.

In collaborazione con la Caritas Diocesana di Firenze, la Fondazione Solidarietà Caritas - Onlus, promuove anche iniziative per sensibilizzare la popolazione alle tematiche relative alle povertà, all'immigrazione, all'integrazione e all'inclusione sociale, accogliendo e accompagnando chiunque desideri impegnarsi nell'ambito del volontariato.

Essendo iscritta all'albo del Servizio Civile Regionale della Toscana, essa favorisce l'impegno dei giovani in progetti ad hoc nell'ambito dei propri settori di servizio, con la finalità di accrescere la loro partecipazione attiva alla vita della società e di permettere loro di acquisire, attraverso un'adeguata formazione, le esperienze necessarie al perseguimento di competenze eventualmente spendibili nel mondo del lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore del Codice del Terzo Settore, (D. Lgs. 117/2017), la Fondazione si iscriverà al RUNTS (Registro Unico del Terzo Settore).

4. Principi di comportamento per l'organizzazione

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, per cui la Fondazione si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque.

È peraltro indispensabile che tali valori non rimangano meri enunciati ma vengano tradotti in condotte e comportamenti immanenti alla Fondazione.

Come organizzazione e come individui, tutti i destinatari, nell'ambiente di lavoro, sono tenuti ad applicarli in modo corretto nelle operazioni e nei rapporti sia interni che esterni.

I valori fondamentali su cui si basa l'attività della Fondazione sono:

- A. Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti;
- B. Ripudio di ogni discriminazione;
- C. Centralità dei principi di democrazia, giustizia sociale, pluralismo culturale, etnico e religioso;
- D. Totale rispetto della dignità di ogni persona;
- E. Trasparenza ed etica degli affari;
- F. Qualità;
- G. Diversità.

La Fondazione si aspetta che tali valori ne definiscano l'identità e che i propri dipendenti e collaboratori si sentano partecipi e coinvolti nel rispetto di essi.

A. Integrità nel rispetto di Leggi e Regolamenti

La Fondazione si impegna a realizzare la sua *mission* secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le Istituzioni pubbliche, con la cittadinanza e con le imprese terze.

Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, secondo integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni interazione di natura professionale.

L'ente opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la Fondazione.

La Fondazione non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questo principio.

B. Ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con gli utenti dei servizi, rapporto con la comunità circostante e con le Istituzioni che la rappresentano), la Fondazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credo religioso dei suoi interlocutori.

C. Centralità dei principi di democrazia, giustizia sociale, pluralismo culturale, etnico e religioso.

La Fondazione riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

La Fondazione pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo sia dell'Ente che personale.

Per quanto concerne la giustizia, in risposta all'appello della fede, l'Ente si pone come obiettivo quello di costruire un ordine morale giusto e «relazioni appropriate» nell'ambito delle comunità in cui opera, al fine di accompagnare, servire e difendere “le ragioni degli impoveriti” e degli emarginati, aiutandoli a trasformare le società in cui vivono e le strutture che li costringono nella povertà.

D. Totale rispetto della dignità di ogni persona

La Fondazione attribuisce la massima importanza alla persona nel contesto e nell'esperienza della famiglia e della comunità allargata, integrando un insieme di elementi spirituali, psicologici, emozionali, fisici, materiali ed economici. Qualsiasi sia il luogo di lavoro, l'Ente cerca di sviluppare la persona umana nella sua integralità, come anche l'intera comunità, e di trasformare i sistemi sociali ingiusti.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Fondazione si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'Ente garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere in ogni caso salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

E. Trasparenza ed etica degli affari

La storia, l'identità ed i valori dell'organizzazione si declinano in un'etica degli affari fondata su:

1. Affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
2. Solidità, relativa ad un ente con solide basi patrimoniali, come testimoniato dalla propria prolungata attività;
3. Trasparenza, conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;
4. Correttezza in ambito contrattuale, evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Fondazione cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare;

5. Tutela della concorrenza, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

F. Qualità

La qualità è un elemento distintivo della Fondazione.

L'organizzazione si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dalla Fondazione mediante un insieme di processi che offre all'esterno uniformità, trasparenza e costante tensione al miglioramento del servizio.

G. Diversità

La Fondazione esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone; pertanto l'organizzazione:

- garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- garantisce le condizioni di libera adesione alle organizzazioni sindacali;
- non tollera violazioni dei diritti umani;
- promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

In particolare la Fondazione condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

5. Principi di comportamento cui deve attenersi il personale

I principi di comportamento cui deve attenersi il personale della Fondazione consistono nella:

- Professionalità: ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a propria disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.
- Lealtà: le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della Fondazione e nei rapporti reciproci.
- Onestà: nell'ambito della propria attività lavorativa, le persone della Fondazione sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza le leggi vigenti e il Modello 231. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Fondazione, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

- Legalità: l'organizzazione si impegna a rispettare le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e le prassi generalmente riconosciute. Inoltre, ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico.
- Correttezza e trasparenza: Le persone non utilizzano a fini personali informazioni, beni ed attrezzature di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta né effettua per sé o per altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio alla Fondazione o indebiti vantaggi per sé, per l'Ente o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici. La Fondazione si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.
- Riservatezza: le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio della Fondazione o inerenti la sua attività, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti vigenti. Inoltre, le persone della Fondazione sono tenute a non utilizzare le informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.
- Responsabilità verso la collettività: la Fondazione, consapevole del proprio ruolo sociale sul territorio di riferimento, nello sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.
- Risoluzione dei conflitti d'interesse: le persone perseguono, nello svolgimento delle attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della Fondazione. Esse informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o delle attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'Ente, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito vengono assunte dalla Fondazione.
- Senso di appartenenza: le persone perseguono, nello svolgimento della propria attività lavorativa, stili e modalità che favoriscano il crearsi di un senso di appartenenza all'organizzazione e al gruppo di lavoro.
- Rispetto reciproco: le persone impegnate a qualsiasi titolo nella collaborazione con l'Ente esigono e manifestano attivamente il rispetto per le mansioni, competenze, modalità di svolgimento delle mansioni anche attraverso l'omissione di proprie considerazioni personali a terzi.

6. Criteri di condotta

Le regole contenute nel presente paragrafo hanno lo scopo di indicare ai destinatari del Codice Etico gli atteggiamenti ed i comportamenti da osservare durante lo svolgimento delle varie attività dell'Ente in conformità ad i valori a cui si ispira il presente documento.

Tutti i destinatari del Codice Etico devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela del valore aziendale.

Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato alla disponibilità verso gli organi sociali e le autorità di vigilanza.

A. Relazioni con il personale

1. Selezione del personale

La valutazione del personale da impiegare è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze interne, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Fondazione adotta, nell'attività di selezione, opportune misure al fine di evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta ed effettua un'attenta selezione.

2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

3. Integrità e tutela della persona

L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità. Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

4. Valorizzazione e formazione delle risorse

L'azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. È prevista una formazione istituzionale ricorrente rivolta al personale operativo.

B. Sicurezza e salute

La Fondazione si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

La Fondazione opera inoltre al fine di preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Fondazione adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa *pro tempore* vigente.

In particolare:

- I. Definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- II. Assicura l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- III. Monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

C. Tutela della riservatezza e della privacy

Lo scenario attuale per quanto riguarda la sicurezza dell'informazione è caratterizzato dai seguenti aspetti:

- la rapida evoluzione tecnologica, cui si accompagna una crescita esponenziale del quadro delle minacce e degli attacchi alla sicurezza e l'aumento del livello di vulnerabilità degli Enti e delle aziende nelle loro interconnessioni con l'esterno;
- il quadro normativo e la continua evoluzione legislativa, di cui la normativa sulla privacy (Regolamento 679/2016) e quella sulla responsabilità amministrativa (D. Lgs. 231/2001) sono espressione evidente, rappresentano un vincolo e al tempo stesso un'opportunità di miglioramento del sistema di controllo interno.

Ciò posto, con specifico riguardo alle problematiche connesse al rischio informatico, la Fondazione, conscia dei continui cambiamenti delle tecnologie e dell'elevato impegno operativo, organizzativo e finanziario richiesto a tutti i livelli della struttura, si è posta come obiettivo l'adozione di efficaci politiche di sicurezza informatica al fine di assicurare la protezione dei sistemi e delle informazioni dai potenziali attacchi, nonché la garanzia della massima continuità dei servizi erogati.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e collaboratori di operare trattamenti illeciti di dati ed il compimento di qualsivoglia delitto informatico così come indicati nel Modello adottato dalla Fondazione.

I dipendenti, i collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Fondazione devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo della Fondazione e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti.

La Fondazione garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della loro attività lavorativa ed eventualmente inseriti in apposite banche dati vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa di cui al GDPR (Regolamento in materia di protezione di dati personali).

D. Whistleblowing

Con la L.190/2012 è stata disciplinata la figura del *whistleblower*, termine anglosassone relativo a quel soggetto che, nel corso della propria attività lavorativa, scopre e denuncia fatti che causano o possono in potenza causare danno all'ente pubblico o privato in cui lavora o ai soggetti che con questo si relazionano (tra cui ad esempio consumatori, clienti, azionisti).

La Fondazione, in ossequio alla normativa vigente, dovrà necessariamente contemplare uno o più canali che consentano ai lavoratori di presentare, a tutela dell'integrità della stessa, "segnalazioni circostanziate di condotte illecite" che possano definirsi rilevanti ai sensi del Modello 231.

Tali segnalazioni dovranno trovare fondamento ineccepibile in "elementi di fatto precisi e concordanti" e dovranno riguardare violazioni del Modello di organizzazione e gestione di cui i soggetti sono venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

E. Tutela dell'ambiente

La Fondazione conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in materia.

La Fondazione promuove il rispetto dell'ambiente, in particolar modo con riferimento al contenimento dei consumi energetici. A tal fine la Fondazione segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

F. Deleghe e responsabilità

Vengono definite, attraverso specifiche deliberazioni e/o apposite procedure, le mansioni, le responsabilità ed i poteri degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori.

Tali mansioni, responsabilità e poteri devono essere conosciute, accettate e rispettate.

G. Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico

Ogni responsabile di funzione, identificato come tale nell'organigramma, nel mansionario e/o nel sistema di deleghe, ha l'obbligo di:

- Curare l'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla sua responsabilità;
- Rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti / collaboratori;
- Adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice Etico, costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- Riferire tempestivamente alla Direzione, o ad eventuale delegato, ovvero all'Organismo di Vigilanza (OdV) eventuali segnalazioni o esigenze particolari da parte dei propri sottoposti.

L'inosservanza da parte dei responsabili di funzione degli obblighi di cui al presente capitolo potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, come previsto dal sistema sanzionatorio.

H. Obblighi di tutti i dipendenti verso il Codice Etico

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice Etico o dallo stesso richiamate nonché delle norme di legge che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

Il dipendente che abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicare gli elementi di cui è in possesso in merito a tali condotte solo ai propri superiori ovvero all'OdV e/o alla Direzione, con le modalità previste dal sistema interno.

I. Comunicazioni sociali ed illeciti in materia societaria

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Fondazione.

Tutti i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti similari devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

J. Rapporti con la Comunità e il Territorio

La Fondazione è consapevole dell'influenza delle proprie attività sulle condizioni e sul benessere generale della Comunità e del Territorio.

La Fondazione quindi vigila affinché i propri dipendenti e collaboratori adottino, nell'ambito della loro attività lavorativa, comportamenti sia personali che organizzativi rispondenti non solo alle indicazioni del Codice Etico ma volti anche al mantenimento ed allo sviluppo della buona reputazione della Fondazione sotto ogni aspetto.

Costituisce inoltre regola della Fondazione che i collaboratori a qualunque titolo, durante lo svolgimento del loro rapporto di lavoro e comunque quando la loro attività di qualunque natura è ricollegabile alla Fondazione, adottino comportamenti tali da non creare situazioni pregiudizievoli, di dissidio o di contrasto con la Comunità ed il Territorio.

Tutti i componenti della Fondazione, nell'adempimento delle proprie funzioni, considerano costantemente propria la missione di fornire un bene e/o servizio di alto valore economico e sociale alla collettività; tale considerazione deve informare sempre la condotta dell'Ente e di ciascun lavoratore, amministratore, dipendente o collaboratore.

K. Rapporti con i Committenti e il Mercato

La Fondazione considera la reputazione e l'immagine dell'Ente alla stregua di un componente fondamentale del proprio patrimonio e uno dei fattori strategici fondamentali per il successo delle proprie iniziative. Consapevole di quanto la reputazione percepita dal mercato sia in grado di costruire la fedeltà e la fiducia necessarie a impostare rapporti duraturi, particolare attenzione viene posta nella cura dei rapporti con i Clienti/Committenti.

Costituisce regola aziendale il trattare tutti i Committenti con uguale attenzione e rispetto qualunque

sia la loro dimensione e importanza. Inoltre l'immagine ed il comportamento dei collaboratori devono corrispondere ai livelli di eleganza, stile e garbo propri del nome della Fondazione.

Questa provvede a diffondere tali regole comportamentali attraverso opportuni strumenti di formazione/informazione e di comunicazione.

L. Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori per l'acquisto di beni e servizi si basa su valutazioni che consentano di affidarsi a soggetti di comprovata qualità, integrità, affidabilità ed economicità.

I processi di acquisto si fondano sul rispetto dei principi e delle leggi poste a tutela della concorrenza, garantendo trasparenza ed efficienza nel processo di selezione.

I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori sono in linea con le condizioni di mercato o comunque giustificati e verificabili.

La Fondazione interrompe la stipula o la prosecuzione di qualsiasi rapporto nel caso in cui vi siano sospetti di appartenenza o agevolazione di organizzazioni criminali. Nei rapporti contrattuali con i propri fornitori la Fondazione chiede l'impegno a condividere e rispettare i principi enunciati dal presente Codice.

M. Rapporti con i pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni ed interlocutori privati

I rapporti attinenti l'attività della Fondazione intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito a dipendenti, collaboratori, consulenti o a qualunque soggetto terzo che operi per conto della Fondazione offrire doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di interlocutori privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di modico valore e che siano stati autorizzati dalla Direzione o dalle funzioni delegate; è assolutamente vietato offrire denaro.

Nel corso di qualsiasi trattativa economica non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o di un interlocutore privato.

I dipendenti e collaboratori e chiunque agisca per conto della Fondazione non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale la Fondazione intrattenga rapporti riconducibili ad attività istituzionale, salvo che siano di modico valore o siano stati autorizzati dalla Direzione o dalle funzioni delegate.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea. È fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti fatti o dati

non veritieri ovvero omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere alcun artificio o raggirio al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico. I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Fondazione che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione o di terzi, di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori la Fondazione si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

La Fondazione, nella partecipazione a gare di appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, legalità e lealtà verso gli enti pubblici e verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, la Fondazione opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea.

La Fondazione si astiene dal tenere comportamenti anticoncorrenziali, cioè comportamenti ingannevoli, fraudolenti o sleali contrari alla libera concorrenza, e censura qualsiasi tentativo volto a influenzare chi opera per conto della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere un atteggiamento di favore nei confronti della Fondazione stessa.

N. Pratiche concorrenziali

Per la Fondazione è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale.

La Fondazione è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità regolatrici del mercato. In particolare:

- Si impegna a realizzare le proprie attività nel rispetto delle normative per l'affidamento di incarichi di fornitura di beni e servizi;
- Compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza;
- Si impegna a fornire informazioni corrette circa la propria attività sia all'interno che all'esterno;
- Assicura la veridicità e correttezza dei dati relativi ai bilanci, alle relazioni ed altri documenti ufficiali.

O. Contributi ad organizzazioni, Fondazioni, Partiti ed altre Associazioni

L'eventuale finanziamento da parte della Fondazione ad organizzazioni non profit, fondazioni, comitati, partiti e candidati politici o ad altre associazioni, deve avvenire nel rispetto delle norme vigenti.

La corresponsione di detti finanziamenti deve essere comunque espressamente autorizzata da parte delle funzioni preposte; non è ammesso per alcun motivo il finanziamento di partiti e organizzazioni politiche o di candidati alle elezioni politiche e amministrative.

La Fondazione può aderire alle richieste di contributi, nel limite delle proposte provenienti da enti o associazioni, destinati ad iniziative di valore culturale, benefico, sociale e umanitario.

P. Tutela della incolumità e della dignità individuale del personale

La Fondazione ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale e ogni possibile forma di comportamento che possa favorire o alimentare tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione, morale psicologica o materiale, della persona.

La Fondazione attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Fondazione un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Fondazione è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e partner, la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro ed al lavoro minorile, attraverso la predisposizione di specifiche clausole risolutive dei contratti di fornitura o di collaborazione in caso di mancato rispetto del Codice Etico adottato dalla Fondazione.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza di atti o comportamenti che possano favorire la lesione dell'incolumità personale, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve, salvi gli obblighi di Legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

Tenuto conto di quanto sopra esposto si precisa che, nel reclutamento del personale, la Fondazione si attiene a regole di trasparenza e garantisce il rispetto delle pari opportunità. La Fondazione adotta procedure di selezione del personale la cui applicazione è verificata dai responsabili delle strutture interne. Costituiscono eccezione alle procedure di selezione del personale i seguenti casi:

- a) quando siano richieste specifiche professionalità oppure la funzione da ricoprire necessiti di un particolare rapporto fiduciario;
- b) quando si tratti di singole assunzioni dettate da esigenze occasionali;
- c) in casi di reclutamento urgente;
- d) per il personale dirigente.

È richiesto il parere preventivo dell'Organismo di Vigilanza nel caso di assunzioni di ex dipendenti (o collaboratori con forme contrattuali assimilabili al lavoro dipendente) delle P.A. Italiana ed estera che, a motivo delle proprie funzioni istituzionali, abbiano intrattenuto rapporti con la Fondazione nei precedenti 3 anni.

La Fondazione è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Garantisce e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori,

assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri in particolare per quanto riguarda la prevenzione di eventi che potrebbero portare come conseguenza per il lavoratore lesioni gravi o gravissime fino alla perdita della vita.

La Fondazione opera per preservare, soprattutto con azioni preventive e fornendo adeguati strumenti informativi, la salute e la sicurezza dei lavoratori, a fronte di qualunque danno anche di livello inferiore ai precedentemente elencati, in quanto tale impostazione culturale e comportamentale rientra nella scelta di Responsabilità Sociale operata dalla Fondazione.

Tenuto conto in special modo del rischio legato alla guida di veicoli stradali, la Fondazione stabilisce per il personale l'assoluto divieto di consumo di bevande alcoliche e superalcoliche durante le attività lavorative e nella pausa pranzo e ribadisce, in ragione dei tempi di assorbimento e degli effetti posticipati dell'alcol, la necessità di non assumere tali bevande in prossimità dell'avvio del proprio turno di lavoro/servizio. Tale divieto è esteso ovviamente alle sostanze stupefacenti e psicotrope.

7. Meccanismi applicativi del Codice Etico

Principi organizzativi

La Fondazione assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali secondo i criteri di prudenza e a tutela degli interessi dell'ente.

Le procedure devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime.

Ogni collaboratore che effettua operazioni aventi come oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti alla Fondazione deve fornire le opportune evidenze al fine di consentire la verifica delle suddette operazioni.

Trasparenza della contabilità

La contabilità della Fondazione risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I destinatari del presente Codice Etico si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

I destinatari del presente Codice Etico sono altresì tenuti a conservare e rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto.

I destinatari del presente Codice Etico che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore ovvero all'OdV e/o alla Direzione.

Controlli e verifiche

La Fondazione garantisce la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti agli organi di revisione e di controllo.

La Fondazione garantisce agli aventi diritto l'accessibilità a tutte le informazioni e ai documenti e fornisce, attraverso i propri amministratori e dipendenti, responsabili per funzione, tutte le informazioni atte a favorire l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Consiglio di Amministrazione;
- Direzione;
- Responsabili di area e/o coordinatori;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice stesso, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale.

L'OdV mantiene i requisiti di autonomia e indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

Violazione, comunicazione e formazione

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente o collaboratore.

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Fondazione ed i propri Amministratori, Lavoratori, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, *Partner* commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con la Fondazione.

A tal fine la Fondazione provvede a dare adeguata diffusione al Codice Etico, alle sanzioni previste in caso di violazione ed alle modalità di irrogazione delle stesse.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione. I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento.

8. Disposizioni finali

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione approva con delibera il Codice Etico, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione del Codice Etico, e valuta le eventuali proposte di modifica/integrazione provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Il presente Codice Etico è consultabile sul sito internet della Fondazione.

