



CODICE ETICO

Sommario

1	PREMESSA	4
1.1	Obiettivo	4
1.2	Struttura del Codice ed ambito di applicazione	4
1.3	Destinatari	4
1.4	Efficacia	5
1.5	Attuazione e aggiornamenti	5
1.6	Violazioni del Codice Etico e sanzioni	6
2	PRINCIPI ETICI GENERALI	7
2.1	Onestà	7
2.2	Legalità	7
2.3	Correttezza	7
2.4	Trasparenza	7
2.5	Responsabilità verso la collettività	7
2.6	Riservatezza delle informazioni	8
2.7	Qualità dei servizi offerti ed economicità delle risorse impiegate	8
2.8	Impegno al miglioramento continuo	8
2.9	Rispetto della dignità della persona	8
2.10	Indipendenza nei rapporti con terzi	8
2.11	Contributi e sponsorizzazioni	9
2.12	Conflitto d'interesse	9
2.13	Tutela dell'ambiente	10
3	PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DELLA CORPORATE GOVERNANCE	10
3.1	Organi del Fondo	10
3.2	Relazioni con i Soci	10
3.3	Trasparenza della contabilità	10

3.4	Controllo Interno	11
4	PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE	12
4.1	Selezione e Reclutamento del personale	12
4.2	Formalizzazione del rapporto di lavoro	12
4.3	Gestione, valutazione e crescita del personale	12
4.4	Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro	12
4.5	Pari opportunità	13
4.6	Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori	13
4.7	Comunicazione interna	13
4.8	Tutela della privacy	13
4.9	Utilizzo di attrezzature e dispositivi	14
5	I PRINCIPI ETICI NEI CONFRONTI DEI TERZI	15
5.1	Relazioni con controparti contrattuali	15
5.2	Criteri di condotta nei confronti dei proponenti/assegnatari	15
5.3	Criteri di condotta nei confronti dei fornitori	16
5.4	Criteri di condotta nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni	18
5.5	Relazioni con le Parti sociali e le Organizzazioni Sindacali	19
5.6	Rapporti con le Autorità di Controllo	19
5.7	Vigenza, comunicazione e diffusione del Codice	19

1 Premessa

Fondirigenti (di seguito, il Fondo) nell'ambito delle sue attività finalizzate all'erogazione di servizi di finanziamento della formazione continua e di sviluppo e consolidamento della cultura manageriale per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi aderenti al Fondo, assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona orientato all'eticità e alla prevenzione di condotte illecite ed irresponsabili, anche alla luce del ruolo sociale che il Fondo stesso riveste.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico (d'ora in poi anche "Codice") sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è perciò parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da Fondirigenti ai sensi del Dlgs. 231/01.

1.1 Obiettivo

Il presente Codice è stato elaborato per assicurare che i valori etici del Fondo siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura del Fondo, nonché il modello comportamentale di tutti i collaboratori nella conduzione delle proprie attività.

Il Codice Etico mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

1.2 Struttura del Codice ed ambito di applicazione

Il Codice Etico si compone delle seguenti sezioni:

- ❖ Principi Etici generali;
- ❖ Principi Etici nell'ambito della Corporate Governance;
- ❖ Principi Etici nelle relazioni con il Personale;
- ❖ Principi Etici nei confronti di terzi.

1.3 Destinatari

All'osservanza del Codice sono tenuti:

- I Soci del Fondo che si impegnano a rispettare i principi etici promuovendone la condivisione e conoscenza;
- i Componenti degli Organi del Fondo ed il Direttore, che devono conformare tutte le decisioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte dei soggetti terzi che operano per conto del Fondo;
- i dipendenti ed i collaboratori, che devono conformare le azioni al rispetto del Codice e sono quindi tenuti ad agire nel rispetto dello stesso e a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali infrazioni;
- i fornitori di beni e servizi, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice e uniformarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto contrattuale con il Fondo.

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti "*Destinatari*".

1.4 Efficacia

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile a qualunque titolo dai fornitori di prodotti e servizi.

L'inosservanza dei comportamenti cui il Fondo attribuisce esplicitamente valore etico è proporzionalmente sanzionata, ricorrendone gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

1.5 Attuazione e aggiornamenti

Il Codice costituisce un documento ufficiale del Fondo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, recante l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Fondo nei confronti dei propri "portatori di interesse" e potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate dall'Organismo di Vigilanza previsto ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al Consiglio di Amministrazione spettano i seguenti compiti principali:

- promuovere la conoscenza e l'applicazione del Codice Etico;
- sensibilizzare il personale sulle questioni etiche;
- provvedere alla revisione periodica e all'approvazione del Codice Etico.

Al Direttore spettano i seguenti compiti principali:

- garantire il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico;
- sviluppare e diffondere procedure atte a garantire il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- accertare i casi di violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e disporre di eventuali provvedimenti sanzionatori, nel rispetto dei contratti di lavoro;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta e proporre le opportune revisioni atte a migliorare i principi del Codice Etico.

All' Organismo di Vigilanza spettano i seguenti compiti principali:

- verificare l'efficacia e adeguatezza del Codice Etico, al fine di comprovarne l'idoneità, rispetto al verificarsi dei reati di cui al Decreto 231/2001;
- vigilare sulle condotte dei singoli soggetti, per verificarne la conformità con le prescrizioni del Codice Etico;
- adottare ogni provvedimento necessario affinché il Consiglio di Amministrazione curi il costante aggiornamento del Codice Etico, al fine di assicurarne la tenuta e l'effettività, rispetto ai mutamenti organizzativi, nonché alle modifiche normative;
- attuare le procedure di controllo previste, anche per mezzo di disposizioni interne, di contenuto normativo e/o informativo.

1.6 Violazioni del Codice Etico e sanzioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze del Codice.

Il Fondo promuove ed incoraggia la pratica del “whistleblowing”. A tale scopo i “Destinatari” che fossero venuti a conoscenza di probabili violazioni del presente Codice Etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 devono segnalarle senza indugio all’Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni vanno presentate all’Organismo di Vigilanza secondo le modalità previste dalle procedure interne.

I riceventi la segnalazione garantiranno la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Il Fondo si impegna a tutelare coloro che si assumono la responsabilità di trasmettere segnalazioni da eventuali ritorsioni, azioni di mobbing, demansionamento, licenziamento o da ogni altra azione lesiva dei suoi diritti.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice da parte dei dipendenti, ove configuri altresì illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall’eventuale instaurazione di un giudizio penale, nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

In caso di violazione dei principi del Codice Etico da parte di membri degli organi statutari, l’Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, nonché a convocare prontamente - il Consiglio di Amministrazione per l’adozione dei provvedimenti conseguenti.

In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvede ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Nell’ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro sono previste clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti contrari ai principi del presente Codice.

Le sanzioni disciplinari saranno commisurate alla gravità del comportamento illecito posto in essere dal dipendente o collaboratore, in osservanza delle disposizioni di cui alla legge 20 maggio 1970 n. 300 e di quanto stabilito dal Contratto collettivo per quanto concerne i dipendenti, dalla legge in generale per quanto concerne i collaboratori.

2 Principi Etici generali

2.1 Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Fondo, per le sue iniziative, e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interessi, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

2.2 Legalità

Il Fondo si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, inoltre ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

2.3 Correttezza

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche e professionali applicabili alle operazioni compiute per conto del Fondo. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa interna, in quanto attuazione di obblighi deontologici o professionali.

2.4 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione. L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'interno del Fondo che all'esterno, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta, di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa. Nelle informazioni rese il Fondo si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

2.5 Responsabilità verso la collettività

Il Fondo, consapevole del proprio ruolo sociale nel territorio di riferimento, nello sviluppo economico e sociale ed in relazione al benessere generale della collettività intende operare nel rispetto delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

2.6 Riservatezza delle informazioni

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle operazioni compiute per conto del Fondo.

I Destinatari sono tenuti a trattare i dati e le informazioni di cui sono a conoscenza esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e le informazioni riservate senza l'autorizzazione del Fondo.

Il Fondo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali. Tutte le informazioni a disposizione del Fondo vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata e nel rispetto delle prescrizioni previste dal Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure.

2.7 Qualità dei servizi offerti ed economicità delle risorse impiegate

Il Fondo si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative dei proponenti/assegnatari sulla base di adeguati livelli standard di qualità. Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze ed alle aspettative dei proponenti/assegnatari e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

2.8 Impegno al miglioramento continuo

Il Fondo persegue il principio del miglioramento continuo della qualità dei propri servizi, attraverso l'adozione ed il mantenimento di un adeguato modello di organizzazione, gestione e controllo.

2.9 Rispetto della dignità della persona

Il Fondo rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute.

2.10 Indipendenza nei rapporti con terzi

Non è consentito offrire/ricevere direttamente o indirettamente denaro, regali, o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a/da dirigenti, funzionari o impiegati di proponenti/assegnatari, fornitori, enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi o di influenzare l'autonomia di giudizio dei destinatari. Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare

l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso tali spese devono sempre essere autorizzate secondo specifiche procedure e documentate in modo adeguato.

2.11 Contributi e sponsorizzazioni

Il Fondo può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono essere destinate solo ad eventi che offrono garanzia di qualità ed efficacia dei risultati.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Fondo presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o dell'organizzazione nel suo complesso. Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione è regolata da un'apposita procedura.

2.12 Conflitto d'interesse

Il Fondo non permette che i propri amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori siano coinvolti in rapporti che possano portare a dei conflitti d'interesse con il proprio ruolo organizzativo. Tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Chiunque si trovi in una situazione di conflitto di interesse, ha l'obbligo di darne informazione preventiva e di astenersi dall'esercitare prerogative a contenuto discrezionale sia sotto il profilo valutativo che decisionale, con riferimento ai vari procedimenti in cui si concretizza la complessiva attività di Fondirigenti, e in tale ipotesi la decisione sarà trasferita ad altro organo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (es. consigliere di amministrazione, direttore, dirigente responsabile, o di valutazione e controllo (commissione valutazione di esperti, responsabile di funzione) ed avere interessi economici con i fornitori o con le aziende aderenti al Fondo (possessione di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;
- curare i rapporti con i fornitori o le aziende aderenti e svolgere attività lavorativa con gli stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in contatto con il Fondo.

2.13 Tutela dell'ambiente

Il Fondo opera nel rispetto delle leggi e normative vigenti in materia ambientale e pertanto è obbligo di tutti i dipendenti ed i collaboratori rispettare le prescrizioni previste in materia ambientale.

3 Principi Etici nell'ambito della Corporate Governance

3.1 Organi del Fondo

Le nomine dei componenti degli Organi del Fondo devono avvenire mediante procedure trasparenti, nel rispetto delle regole stabilite nello Statuto.

Gli Organi del Fondo agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo gli obiettivi istituzionali del Fondo nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti gli Organi del Fondo devono essere autonome, ovvero basarsi sul libero apprezzamento e perseguire gli obiettivi previsti. L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi del Fondo e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa interna in materia.

Nei rapporti con il Collegio Sindacale, ciascuna struttura, funzione, nonché ciascun Destinatario del Fondo si attiene, tra l'altro, alle disposizioni del Codice, nel rispetto dei rispettivi ruoli istituzionali.

Le richieste di adempimenti e di documentazione devono essere evase tempestivamente, con chiara assunzione della responsabilità circa la veridicità, completezza e accuratezza delle informazioni fornite. I dati ed i documenti richiesti sono resi disponibili in modo puntuale ed esauriente. Le informazioni così fornite devono essere accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

3.2 Relazioni con i Soci

Il Fondo promuove la trasparenza e l'informazione periodica nei confronti dei Soci, nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.

Il Fondo promuove una corretta e costante informativa ai Soci in merito a qualunque azione o scelta che possa avere effetti o conseguenze nei loro confronti.

Costituisce impegno del Fondo tutelare e accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai Soci, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard nell'impiego delle risorse e la tutela del patrimonio. Il Fondo garantisce parità di trattamento ai Soci, evitando comportamenti preferenziali.

3.3 Trasparenza della contabilità

Il Fondo promuove la massima trasparenza, affidabilità ed integrità delle informazioni inerenti la contabilità. Le scritture contabili devono essere redatte secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, affidabilità, ricostruibilità e devono consentire la redazione di un quadro attendibile e fedele della situazione economico-patrimoniale e finanziaria del Fondo. Esse devono essere tenute, dai soggetti competenti, in conformità alla normativa civilistica e fiscale in materia ed ai principi contabili, in aderenza alle procedure contabili.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, controllata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha controllato e verificato ed autorizzato l'operazione stessa.

E' fatto espresso divieto ai soggetti responsabili della contabilità di rappresentare nei documenti di rendicontazione, e nelle relative comunicazioni dirette al Consiglio di Amministrazione, a Soci e/o terzi, fatti materiali non corrispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Fondirigenti, in modo da influenzare la redazione del bilancio e rendiconto, nonché indurre in errore i destinatari e impedire all'ANPAL, cui deve essere trasmesso il rendiconto, di esercitare la vigilanza e il monitoraggio sulla gestione dei fondi.

Le risorse finanziarie utilizzate o da utilizzarsi, devono essere sempre autorizzate, coerenti, congrue, registrate correttamente e verificabili,

E' vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o falsare le attività di controllo riservate ai Soci o attribuite ad organi di controllo interni o esterni all'Ente.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Controllo Interno

Il Fondo è dotato di un sistema di controlli interni che contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi gestionali.

Il sistema dei controlli interni, rispetto al quale tutti i Destinatari devono essere informati, è inteso come l'insieme delle regole e delle procedure che mirano ad assicurare il perseguimento degli obiettivi del Fondo, la conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza, le disposizioni interne dell'ente, il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi, la salvaguardia del valore delle attività, l'affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali.

I Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative o le attività loro affidate.

4 Principi Etici nelle relazioni con il personale

4.1 Selezione e Reclutamento del personale

Le decisioni relative alla selezione del personale e tutte le decisioni relative ai rapporti di lavoro devono essere motivate e documentate, a cura della funzione competente. Il Fondo promuove il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

4.2 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto di lavoro, nel rispetto di tutte le norme legali e contrattuali, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro e rifiutando qualunque forma di collaborazione con soggetti che presentano caratteristiche di incompatibilità sulla base di criteri oggettivi.

Il Fondo favorisce la massima collaborazione e trasparenza nei confronti dei neoassunti, affinché abbiano chiara consapevolezza dell'incarico assegnato.

E' fatto divieto vietato di impiegare cittadini di Paesi terzi privi del permesso di soggiorno o con permesso irregolare.

4.3 Gestione, valutazione e crescita del personale

La formazione, la progressione delle carriere e la retribuzione del personale devono ispirarsi a principi basati su correttezza, imparzialità e merito. La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

Il Fondo rifiuta qualunque forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori, e favorisce la crescita professionale e personale dei Dipendenti attraverso il coinvolgimento nella condivisione degli obiettivi e nell'assunzione di responsabilità, coerenti con i ruoli ricoperti. Ciascun Dipendente ha diritto a svolgere mansioni coerenti con quelle per le quali è stato assunto o che gli sono state assegnate in ragione dei suoi meriti e della sua crescita professionale. L'accesso ai ruoli e agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere della cura dei figli.

È vietata anche la mera proposta di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne.

Il Fondo vieta di attribuire obiettivi tarati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili.

4.4 Sicurezza e salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

Il Fondo si impegna ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori un ambiente di lavoro sicuro, sano e rispettoso della dignità individuale, conforme alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza e garantisce la loro integrità fisica e morale.

Il Fondo si impegna inoltre 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, anche attraverso lo sviluppo di azioni preventive e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte di tutti.

Ciascun dipendente o collaboratore dovrà, comunque, rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche del Fondo.

4.5 Pari opportunità

Il Fondo vuole essere per i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie e tutela l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Pertanto, saranno offerte pari opportunità a tutti i dipendenti, collaboratori e a coloro che cercano impiego presso il Fondo, in linea con le disposizioni di legge applicabili, e non saranno tollerati comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

Il dipendente o collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

4.6 Doveri dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori

Il Dirigente è tenuto ad osservare, come tutti i dipendenti, la normativa vigente ed il presente Codice. Egli è tenuto, altresì, a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti e dei collaboratori, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari.

Il Dirigente collabora attivamente ad ogni controllo effettuato da autorità amministrative o giudiziarie sulle attività del Fondo.

A ciascun dipendente e/o collaboratore viene chiesta la conoscenza del Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti ed i collaboratori hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme, di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse e di riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di agire in violazione delle norme; vige l'obbligo di ricevere tali notizie mantenendo la riservatezza circa l'identità del denunciante.

E' compito di ciascun Responsabile di Funzione del Fondo, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti e impedire qualunque tipo di ritorsione.

4.7 Comunicazione interna

Il Fondo considera la comunicazione interna e il coinvolgimento del personale elementi strutturali essenziali per l'efficace funzionamento delle proprie attività, in quanto in grado di promuovere la condivisione di valori, strategie ed obiettivi da parte dei dipendenti e dei collaboratori, nonché lo scambio di informazioni ed esperienze.

La comunicazione interna è altresì responsabilità primaria e diretta di ciascun dipendente o collaboratore nell'ambito di una corretta e costante gestione delle relazioni interpersonali. Essa si realizza attraverso momenti di scambio di informazioni, di ascolto e di dialogo nell'ambito di relazioni individuali e di gruppo.

4.8 Tutela della privacy

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e/o collaboratori.

Il Fondo si impegna a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito delle attività di gestione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in merito e secondo le direttive impartite dai rappresentanti appositamente individuati.

Per «dati personali» si intendono estensivamente tutte le informazioni che per legge devono essere oggetto di protezione nel trattamento e nella diffusione, comprendendo anche i dati identificativi, i dati sensibili e i dati giudiziari.

Sono adottate tutte le misure idonee ad evitare i rischi di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità per le quali sono stati raccolti e successivamente individuati.

In particolare, ai dipendenti ed ai collaboratori non espressamente autorizzati, nelle forme e nei termini previsti dal Regolamento Europeo UE 679/2016, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti, collaboratori o di terzi.

Il trattamento di dati personali dovrà comunque, e salvo le eccezioni previste dalla legge, sempre essere preceduto dal consenso espresso dall'interessato, rilasciato in seguito a specifica informativa così come disposto dal Regolamento UE 679/2016.

Ai trasgressori si applicano le sanzioni amministrative previste dalla normativa vigente in materia di privacy, nonché le sanzioni disciplinari previste dal CCNL e dai regolamenti per la tutela del patrimonio del Fondo.

4.9 Utilizzo di attrezzature e dispositivi

Tutti devono sentirsi responsabili dei beni del Fondo e del loro corretto utilizzo. I Destinatari possono utilizzare, solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione i beni, materiali o immateriali, ivi comprese risorse, strumenti, dispositivi, strutture di qualsivoglia natura, appartenenti al Fondo. Eventuali deroghe sono consentite solo se debitamente autorizzate. E' fatto assoluto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse del Fondo o di consentire ad altri di farlo.

L'impiego dei beni del Fondo deve essere sempre conforme alle leggi, al Codice e alle norme interne e deve essere effettuato secondo i principi di funzionalità ed efficienza.

Le registrazioni o riproduzioni in qualsiasi forma (audiovisive, elettroniche, fotografiche, tipografiche, etc) di documenti sono consentite solo per le esigenze direttamente connesse allo svolgimento della mansione o funzione attribuita, e sempre che non si pongano in conflitto con gli interessi del Fondo.

I Destinatari non possono utilizzare le risorse, i programmi e le apparecchiature informatiche e di rete per finalità estranee a quelle del Fondo o contrarie alla normativa ed al presente Codice. In ogni caso deve essere assicurato il rispetto della regolamentazione del Fondo sull'uso degli strumenti informatici, della e-mail, della rete internet messi a disposizione e delle apparecchiature telematiche e di telefonia fissa e mobile in dotazione.

5 I Principi Etici nei confronti dei Terzi

5.1 Relazioni con controparti contrattuali

In caso di partecipazione ad iniziative congiunte con altri soggetti mediante la costituzione di accordi, tutti i collaboratori devono attenersi ai principi e ai criteri espressi nel presente Codice e in particolare devono:

- instaurare rapporti solo con controparti contrattuali che godano di buona reputazione, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica sia comparabile con quella del Fondo;
- accertarsi che le controparti contrattuali operino nel rispetto del Codice Etico;
- assicurarsi che a nessuna *controparte* venga garantito un trattamento sproporzionatamente favorevole rispetto alla contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di accordi o patti contrari alla legge, simulati o segreti;
- mantenere con le controparti rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza, ogni comportamento delle controparti che appaia in contrasto con i principi del Codice Etico.

5.2 Criteri di condotta nei confronti dei proponenti/assegnatari

Il Fondo promuove la massima imparzialità e rifiuta qualunque forma di discriminazione nei rapporti con i proponenti/assegnatari.

Il Fondo fornisce agli stessi messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative promozionali illecite o scorrette.

Il Fondo favorisce la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con i proponenti/assegnatari e promuove il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti.

Il Fondo riconosce i proponenti/assegnatari come l'elemento centrale della propria attività e pertanto osserva comportamenti aderenti ai seguenti principi.

Il dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità offerti da proponenti/assegnatari. Omaggi o atti di ospitalità, concessi o ricevuti, sono consentiti solo se di esiguo valore e comunque limitati all'ambito delle normali relazioni di cortesia. Qualora un dipendente riceva da un proponente/assegnatario proposte di benefici per favorirne l'attività, deve immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Uguaglianza ed imparzialità

Il Fondo si impegna a soddisfare i proponenti/assegnatari in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dalle Convenzioni e dagli standard di qualità prefissati.

Il Fondo si impegna altresì a non discriminare le controparti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

Chiarezza, trasparenza e correttezza

Gli atti e le comunicazioni con i proponenti/assegnatari devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del proponente/assegnatario.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti.

Il Fondo si impegna inoltre ad informare i proponenti/assegnatari del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte. Per garantire il rispetto di tali standard di comportamento, il Fondo si impegna ad osservare scrupolosamente le procedure interne per la gestione dei rapporti con i propri interlocutori.

Comunicazione e Reclami

Il Fondo si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dei proponenti/assegnatari, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

Chi intrattiene rapporti con i proponenti/assegnatari si impegna inoltre a segnalare tempestivamente al responsabile della propria funzione e/o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento che appaia in contrasto ai principi del Codice.

5.3 Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

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

Per la scelta dei fornitori, in ossequio alle linee guida sul sistema dei controlli indicate dall'ANPAL, il Fondo applica la normativa in materia di appalti pubblici prevista dal Dlgs. 50/2016 e s.m.i. nonché dalle Linee Guida ANAC.

I fornitori selezionati devono essere in possesso dei requisiti di idoneità morale, capacità tecnico-professionale, ed economico-finanziaria.

La condivisione del presente Codice da parte dei fornitori rappresenta presupposto indefettibile per l'instaurazione ed il mantenimento dei rapporti di fornitura.

I prodotti e/o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze, motivate ed illustrate per iscritto dai rispettivi responsabili competenti ad assumere gli impegni di spesa, nei limiti del budget disponibile.

I rapporti con i Fornitori del Fondo sono ispirati a questi principi, trasfusi in specifiche procedure.

I rapporti con consulenti esterni, collaboratori ed eventuali outsourcers si fondano sui medesimi principi e criteri selettivi.

Correttezza e rispetto delle regole di concorrenza

La scelta dei Fornitori e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni oggettive, in merito alla professionalità, competenza, affidabilità ed economicità complessiva del Fornitore, in relazione alla natura del bene o del servizio da ottenere.

Il Fondo adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dalle procedure interne relative alla gestione dei fornitori ed agli acquisti e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto.

Nella selezione del Fornitore il Fondo tiene conto della capacità di garantire l'attuazione di prestazioni adeguate, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente.

Trasparenza ed integrità

Le relazioni con i Fornitori sono regolate da opportune procedure predisposte dal Fondo e dalle norme del presente Codice, per garantire la massima trasparenza. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

I rapporti con i Fornitori devono essere improntati a correttezza e buona fede e devono essere documentati e ricostruibili.

I contratti con i Fornitori devono prevedere come condizione che il Fornitore si impegni al rispetto del Codice; chi intrattiene rapporti con il Fornitore è tenuto a segnalare al responsabile della funzione e/o all'Organismo di Vigilanza inadempienze significative e non conformità rispetto al Codice.

Nessun soggetto del Fondo o che agisce in suo nome può intrattenere rapporti con alcun Fornitore ove abbia un interesse, anche non patrimoniale o indiretto, nell'attività del medesimo.

Il dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità offerti da fornitori. Omaggi o atti di ospitalità, concessi o ricevuti, sono consentiti solo se di esiguo valore e comunque limitati all'ambito delle normali relazioni di cortesia. Qualora un dipendente riceva da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, deve immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Le condizioni a cui la fornitura viene effettivamente erogata devono essere quelle pattuite contrattualmente.

Il Fondo si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile o alla propaganda razziale o xenofoba, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

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

5.4 Criteri di condotta nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni

Il Fondo promuove rapporti leciti e corretti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, nell'ambito della massima trasparenza e vieta qualunque forma di promessa od offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

In particolare l'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitati alle strutture del Fondo preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Ente.

A tal fine, il Fondo si impegna a:

- ❖ operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori della Pubblica Amministrazione a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- ❖ rappresentare gli interessi e le posizioni del Fondo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- ❖ non falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni e non presentare dichiarazioni non veritiere dinanzi alla Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per il Fondo;
- ❖ non offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni, o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore che non possono essere in alcun modo interpretate come strumento per ricevere favori illegittimi, e comunque nel rispetto delle procedure a ciò preordinate;
- ❖ non effettuare pagamenti, anche indiretti, e non promettere opportunità d'impiego, vantaggi o altre utilità a funzionari pubblici e a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto d'ufficio teso a determinare favori illegittimi;
- ❖ non cercare di influenzare impropriamente le decisioni quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni.
- ❖ non destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse;
- ❖ attenersi scrupolosamente nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e, in generale, con organismi pubblici, italiani, sovranazionali o esteri alle previsioni del Codice e delle leggi vigenti;
- ❖ non delegare ad intrattenere le predette relazioni in nome o per conto del Fondo, chi ha interessi, anche non patrimoniali o indiretti, a qualsiasi titolo collegati o riconducibili agli organismi della Pubblica Amministrazione o con persone che ne fanno parte.

Chiunque venga a conoscenza di richieste di denaro o altra utilità provenienti da persone facenti parte degli organismi della Pubblica Amministrazione, o comunque di promesse o dazioni di danaro o altra utilità effettuate da parte di esponenti del Fondo in favore dei soggetti predetti è tenuto ad informare tempestivamente il responsabile del procedimento e/o il responsabile della funzione e/o l'Organismo di Vigilanza.

5.5 Relazioni con le Parti sociali e le Organizzazioni Sindacali

Il Fondo nel perseguimento del suo scopo sociale opera a favore di tutte le aziende produttrici di beni e servizi che decidano di aderirvi, sulla base dello Statuto e del Regolamento e dell'Accordo sindacale sottoscritto dai Soci del Fondo e in un quadro di relazioni sindacali coerenti con gli obiettivi di sviluppo e di formazione continua professionale e di sviluppo della cultura manageriale dei dirigenti delle aziende aderenti, finanzia piani formativi concordati tra le parti sociali nel rispetto delle funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro ai sensi del comma 1 dell'art. 118, L. n. 388/2000 .

I rapporti con le Parti sociali e le Organizzazioni Sindacali devono essere improntati a principi di correttezza, imparzialità e trasparenza nel rispetto dei ruoli dell'agire sociale.

E' sempre tassativamente vietato promettere o corrispondere, a qualsiasi titolo, anche indirettamente, o sotto forme simulate, denaro o altre utilità a persone che fanno parte di tali organizzazioni, o a persone a queste collegate, in virtù di rapporti familiari, personali o d'affari. Chiunque venga a conoscenza di richieste di denaro o altra utilità provenienti da persone facenti parte delle organizzazioni in questione, o comunque di promesse o dazioni di danaro o altra utilità effettuate da parte di esponenti del Fondo in favore dei soggetti predetti, è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

5.6 Rapporti con le Autorità di Controllo

I rapporti del Fondo con le Autorità di Controllo, siano esse nazionali o sovranazionali, sono ispirati ai principi di legalità, trasparenza e leale collaborazione.

Il Fondo, ove richiesto dalle normative vigenti, con l'ausilio di funzioni espressamente dedicate, mantiene puntuali flussi informativi con le Autorità, assicurando la completezza e la veridicità delle informazioni fornite.

Il Fondo adempie gli obblighi di legge in materia di comunicazioni nei confronti delle competenti Autorità di Controllo (nazionali o sovranazionali), garantendo la completezza e l'integrità delle notizie, l'oggettività delle valutazioni e assicurando la tempestività nell'inoltro.

5.7 Vigenza, comunicazione e diffusione del Codice

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo del Fondo.

L'osservanza dei principi e delle regole del Codice Etico e la loro coerente diffusione ed applicazione operativa nell'ambito delle responsabilità assegnate costituiscono parte essenziale ed integrante delle obbligazioni contrattuali di ciascun dipendente e collaboratore. A tale scopo il Codice viene condiviso all'interno dell'Ente mediante consegna di copia agli Organi ed al personale.

Il Codice viene esternalizzato mediante informativa specifica ai soggetti che presentano piani formativi, ai fornitori e ai consulenti - con espressa richiesta di adesione ai principi enunciati .

Una copia del Codice viene pubblicata sul sito istituzionale del Fondo e segnalata nel materiale informativo del Fondo. Copie ulteriori del presente Codice sono, comunque, disponibili presso la sede legale dell'Ente.

Resta salva la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, previa approvazione dell'Organo amministrativo e parere dell'Organismo di Vigilanza, con cadenza periodica, o in qualsiasi momento se ne rappresenti la necessità. Delle eventuali variazioni viene data immediata comunicazione ed informativa a tutti i destinatari.