CODICE ETICO

Fondazione
Cassa di Risparmio di Asti

Fondazione
Cassa di Risparmio di Asti

INDICE

1. *Premessa* ..... pag. 2
2. *Introduzione* ..... pag. 3
   - *2.1. Le ragioni e gli scopi del Codice Etico* ..... pag. 3
   - *2.2. I destinatari del Codice Etico* ..... pag. 3
   - *2.3. I portatori di interesse: gli stakeholder* ..... pag. 4
3. *Principi etici generali di riferimento* ..... pag. 4
   - *3.1. Onestà e rispetto delle norme* ..... pag. 5
   - *3.2. Professionalità e qualità* ..... pag. 5
   - *3.3. Rispetto della persona e pari opportunità* ..... pag. 5
   - *3.4. Sussidiarietà* ..... pag. 6
   - *3.5. Prevenzione della corruzione* ..... pag. 6
   - *3.6. Conflitto d'interesse* ..... pag. 6
   - *3.7. Tutela della par condicio* ..... pag. 7
   - *3.8. Trasparenza* ..... pag. 7
   - *3.9. Riservatezza* ..... pag. 7
   - *3.10. Documentazione delle operazioni* ..... pag. 8
4. *Criteri generali di condotta* ..... pag. 8
   - *4.1. Norme generali* ..... pag. 8
   - *4.2. Rapporti con beneficiari e fornitori* ..... pag. 8
   - *4.3. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche e le Autorità di vigilanza* ..... pag. 8
   - *4.4. Rapporti con i media* ..... pag. 9
   - *4.5. Rapporti con l'ambiente* ..... pag. 10
   - *4.6. Rapporti con i privati* ..... pag. 10
5. *Criteri di condotta nel lavoro* ..... pag. 11
   - *5.1. Rispetto, onestà e integrità* ..... pag. 11
   - *5.2. Correttezza, cooperazione ed efficacia* ..... pag. 12
   - *5.3. Responsabilità, controllo e crescita personale* ..... pag. 12
   - *5.4. Formazione* ..... pag. 13
   - *5.5. Molestie sul luogo di lavoro* ..... pag. 13
   - *5.6. Tutela del patrimonio aziendale e dei luoghi di lavoro* ..... pag. 14
6. *Tutela della sicurezza e della salute* ..... pag. 14
   - *6.1. Trattamento delle informazioni* ..... pag. 15
   - *6.2. Tutela dei beni artistici* ..... pag. 15
7. *Modalità di attuazione del Codice Etico* ..... pag. 15
   - *7.1. Organismo di Vigilanza* ..... pag. 16
   - *7.2. Comunicazione e formazione* ..... pag. 16
   - *7.3. Violazione del Codice* ..... pag. 16
   - *7.4. Entrata in vigore* ..... pag. 17

1. Premessa

La Fondazione Cassa di Risparmio di Asti è una persona giuridica di diritto privato, senza fini di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale. Essa è la continuazione ideale della Cassa di Risparmio di Asti, fondata il 25 gennaio 1842 per cura di benemeriti cittadini, con il concorso del Municipio di Asti, di Opere Pie e di Comuni della Provincia e riconosciuta con Regio Decreto 7 marzo 1843, dalla quale è stata scorporata l'attività creditizia con atto repertorio numero 35599/15900 del Notaio Bruno Marchetti di Asti in data 13 luglio 1992, in attuazione del progetto di ristrutturazione deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Cassa stessa ed approvato con D.M. 24 giugno 1992 n.435834.

La Fondazione è regolata dalle leggi vigenti in materia e dallo statuto.

La Fondazione persegue scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico nel rispetto delle tradizioni originarie, orientando la propria attività nei settori di intervento previsti dalla normativa vigente.

La Fondazione indirizza la propria attività esclusivamente nei settori ammessi ed opera in via prevalente nei settori rilevanti, assicurando l'equilibrata destinazione delle risorse, dando preferenza ai settori a maggiore rilevanza sociale.

I settori rilevanti in cui operare vengono individuati, nei termini di legge, dal Consiglio di Indirizzo nella predisposizione del Piano Programma Pluriennale, dandone comunicazione all'Autorità di Vigilanza e assicurandone un'adeguata pubblicità.

La Fondazione svolge la propria attività prevalentemente e ordinariamente nel territorio della provincia di Asti ed in via straordinaria può sostenere iniziative riconducibili ai settori sopra indicati in favore di comunità italiane all'estero, nonché interventi di solidarietà ad alto contenuto sociale al di fuori del territorio nazionale, anche d'intesa con altri organismi nazionali e/o internazionali.

La responsabilità che da sempre la Fondazione si è assunta e continua ad assumersi nel contesto civile, sociale ed economico in cui opera; la consapevolezza che tale responsabilità non può prescindere dal fondamentale orientamento all'etica che, se non deve mai mancare in nessun contesto, diviene il vero e proprio "marchio di fabbrica" in una Fondazione per natura orientata alla promozione del bene comune; la vocazione della Fondazione verso il proprio territorio di riferimento, hanno indotto il Consiglio di Indirizzo della Fondazione ad approvare questo Codice Etico, che rappresenta l'insieme dei diritti e dei doveri morali che definiscono le responsabilità etico-sociali di ogni comportamento nell'ambito della Fondazione.

Il Codice Etico, nato dunque per una spinta endogena strettamente connessa all'orizzonte ideale della Fondazione, recepisce i principi stabiliti dal D.Lgs. 231/01.

Tutti i dipendenti e collaboratori (ma anche gli altri destinatari: amministratori, revisori, *partners*, fornitori della Fondazione) sono perciò chiamati ad operare con la correttezza che li ha contraddistinti finora, attuando i principi e i valori contenuti nel presente Codice.

2. Introduzione

2.1. Le ragioni e gli scopi del Codice Etico

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Indirizzo della Fondazione Cassa di Risparmio di Asti, esprime l'insieme degli impegni e delle responsabilità della Fondazione medesima nei confronti dei suoi *stakeholder* e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione disciplinato dal D.Lgs. 231/01.

Nel Codice Etico sono individuati sia i principi guida sia le direttive fondamentali di comportamento che i destinatari devono osservare nello svolgimento delle proprie mansioni e attività.

La natura della Fondazione richiede che i rapporti con l'esterno siano improntati a una puntuale osservanza delle leggi, delle regole di correttezza e trasparenza, nel rispetto degli interessi legittimi dei propri *stakeholder*.

Si rende pertanto necessario individuare e definire i valori che tutti i destinatari del Codice Etico - ivi compresi tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente instaurano rapporti o relazioni con la Fondazione operando per il perseguimento dei suoi obiettivi - devono condividere, accettando responsabilità, ruoli e modelli di condotta dell'agire in nome e/o per conto e/o in collaborazione della Fondazione stessa.

In generale, non sono etici tutti quei comportamenti che costituiscano la violazione dei canoni di correttezza nei rapporti interni ed esterni.

Nell'ambito del normale svolgimento delle attività, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia instaurato, a qualsiasi titolo, con la Fondazione.

2.2. I destinatari del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico:

a) gli esponenti della Fondazione, e cioè i componenti degli organi statutari;
b) i responsabili delle aree funzionali della Fondazione, cui spetta, tra l'altro, il compito specifico di conformare le azioni dell'ente al rispetto dei principi del Codice Etico, diffonderne la conoscenza fra i dipendenti e i collaboratori dell'ente nonché favorirne la condivisione;
c) i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro subordinato con la Fondazione;
d) chiunque abbia un rapporto di collaborazione con la Fondazione, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con essa;
e) i terzi che svolgano attività nell'interesse e/o a vantaggio della Fondazione.

Per indicare i soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice Etico si fa pertanto riferimento, sinteticamente, ai "destinatari".

A tutti i destinatari è fornita un'adeguata informativa circa i contenuti del Codice Etico in modo da consentirne la più scrupolosa osservanza per tutta la durata del rapporto con la Fondazione.

In particolare, il Codice Etico è portato a conoscenza dei membri degli Organi della Fondazione, dei suoi dipendenti e di tutti coloro con i quali la Fondazione intrattiene rapporti correnti, continuativi o

meno, attraverso strumenti di comunicazione adeguati, ed è disponibile al pubblico sul sito *internet* della Fondazione.

2.3. I portatori di interesse: gli stakeholder

La Fondazione è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne i legittimi interessi. Per questo motivo, intende condurre le proprie attività nel rispetto delle comunità locali e sostenere iniziative di valore culturale e sociale anche al fine di ottenere sempre ulteriori miglioramenti della propria immagine.

In tale contesto, si considerano *stakeholder* tutti i soggetti (individui, gruppi, istituzioni, ecc.) i cui interessi sono influenzati dagli effetti, diretti o indiretti, delle attività della Fondazione.

I portatori d'interesse sono quindi: le Pubbliche Amministrazioni, specie quelle locali, gli utenti (nella accezione più ampia), i dipendenti, i collaboratori, le Associazioni e le Istituzioni nazionali, i fornitori, i *partners*, e, data la natura della Fondazione, le comunità nelle quali opera.

La Fondazione promuove il dialogo e il confronto con gli *stakeholder*, che si riconoscono nei suoi canoni etici, in modo da comprendere e tenere conto adeguatamente delle loro attese. Ogni destinatario del codice etico dovrà quindi conformare la propria attività nei confronti degli *stakeholder* ai principi di trasparenza, responsabilità, indipendenza e professionalità, nel rispetto reciproco.

La Fondazione instaura un sistema di relazioni tendenti a creare stabili rapporti basati su reciproche relazioni di fiducia con le comunità e le istituzioni delle aree in cui opera.

3. Principi etici generali di riferimento

Tutti i destinatari del presente Codice Etico hanno l'obbligo di conoscere le norme vigenti, di astenersi da comportamenti a esse contrari e di rivolgersi a un superiore o all'Organismo di Vigilanza per chiarimenti, segnalando eventuali violazioni da parte di esponenti e rappresentanti, dipendenti, collaboratori o terzi (ivi compresi partners e fornitori).

I destinatari del Codice devono inoltre collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni e informare le controparti dell'esistenza del Codice stesso.

Al fine di garantire il rispetto delle norme e dei principi espressi, e di verificare il funzionamento e l'efficacia del Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Fondazione, è istituito un Organismo di Vigilanza nonché un Sistema Sanzionatorio che prevede e disciplina le ipotesi di commissione di illeciti e prevede l'irrogazione di idonee sanzioni.

In ogni rapporto contrattuale le controparti devono essere informate dell'esistenza di principi etici contenuti nel Codice e rispettarli, pena le conseguenze stabilite dal contratto.

3.1. Onestà e rispetto delle norme

L'Onestà e il rispetto delle norme, oltre a rappresentare il principio fondamentale per tutte le attività, costituiscono l'elemento essenziale nella gestione della Fondazione.

Nell'ambito della loro attività, i destinatari, e tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Fondazione sono tenuti a rispettare le vigenti leggi nazionali e comunitarie, e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

L'adozione di comportamenti in contrasto con le vigenti leggi, anche di carattere tributario o inerenti la tutela del patrimonio culturale, pur se adottati nell'interesse della Fondazione, non sono in nessun caso tollerati dalla medesima; pertanto, l'eventuale violazione comporterà l'adozione delle sanzioni previste dal Sistema Sanzionatorio.

La Fondazione, nella gestione del patrimonio, adotta un approccio di investimento di tipo socialmente responsabile, con l'obiettivo di ridurre il rischio reputazionale e di mercato derivante dall'investimento in strumenti finanziari emessi da chi assume condotte gravemente lesive della dignità umana e dell'ambiente o che violino le principali convenzioni internazionali sui diritti umani, sulla corruzione, sulle armi di distruzione di massa, sulle mine antipersona, munizioni e sub munizioni a grappolo.

3.2. Professionalità e qualità

I destinatari svolgono le proprie attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnati ed assumendosi le responsabilità che competono loro.

I destinatari sono tenuti - nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni - al rispetto delle procedure previste dai protocolli, secondo i più alti standard di professionalità e qualità.

3.3. Rispetto della persona e pari opportunità

La Fondazione, nell'ambito dei processi decisionali che influiscono sulle relazioni con i propri *stakeholder*, non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze e appartenenze religiose dei suoi interlocutori.

Inoltre, viene assicurato il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui la Fondazione si relaziona, oltre alla garanzia di condizioni di lavoro sicure e salubri. In particolare, è tutelato e promosso il valore del capitale umano, al fine di migliorare e accrescere le competenze possedute dai propri dipendenti.

Non sono tollerate richieste e minacce che inducano Amministratori, dipendenti e collaboratori esterni ad agire contro la legge o contro il Codice Etico.

3.4. Sussidiarietà

La Fondazione s'ispira al principio di sussidiarietà, inteso come affiancamento allo Stato e come supporto degli enti beneficiati dall'attività della Fondazione, e non come sostituzione degli stessi, nello svolgimento delle loro funzioni.

3.5. Prevenzione della corruzione

La Fondazione, nella conduzione delle sue attività, vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione di tali reati, previsti dal D.Lgs. 231/01.

A tal riguardo la Fondazione, fermo restando quanto più appresso specificato per quanto concerne i rapporti con la Pubblica Amministrazione e tra privati, non consente di corrispondere o accettare somme di denaro, doni o favori a/da parte di terzi, allo scopo di procurare loro vantaggi diretti o indiretti; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia, per particolari ricorrenze e di modesto valore.

I regali e vantaggi offerti, ma non accettati, che eccedono il valore modico devono essere segnalati al proprio Responsabile il quale ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La Fondazione - anche allo scopo di diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Ente e combattere la cultura del silenzio - garantisce la riservatezza delle segnalazioni pervenute da parte sia dei soggetti "apicali" che dei "sottoposti" aventi ad oggetto condotte illecite fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Fondazione non tollera l'adozione di alcuna misura discriminatoria nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui sopra.

3.6. Conflitto d'interesse

La Fondazione s'impegna a mettere in atto misure idonee a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto d'interesse.

Con riferimento ai componenti degli organi, la Fondazione si impegna a far rispettare quanto in merito previsto dall'art. 11 del vigente statuto.

Con riferimento ai dipendenti e collaboratori della Fondazione, il conflitto d'interesse si manifesta sia nel caso in cui un dipendente/collaboratore persegua interessi diversi da quello della *mission* della Fondazione sia qualora si avvantaggi personalmente di opportunità della Fondazione. Senza il consenso della Fondazione, i dipendenti della Fondazione, nell'ambito dello svolgimento delle proprie mansioni non possono svolgere attività lavorativa di alcun genere (come dipendente, consulente, membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Collegio Sindacale, ecc.), a favore di società, associazioni o enti, fornitori e destinatari di erogazioni da parte della Fondazione.

Eventuali situazioni che possano anche solo apparire in conflitto d'interesse devono essere tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza.

3.7. Tutela della par condicio

La Fondazione intende tutelare il valore della parità di condizioni, astenendosi da comportamenti atti a favorire alcuni soggetti o categorie di soggetti a scapito di altri.

Inoltre, s'impegna a operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori (ad esempio, utenti, collettività, Pubblica Amministrazione) con cui entra in contatto.

3.8. Trasparenza

La Fondazione assicura informazioni corrette, complete, adeguate e tempestive sia verso l'interno sia verso l'esterno.

3.9. Riservatezza

La Fondazione considera la protezione dei dati personali come un diritto fondamentale; assicura perciò la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in proprio possesso, garantendo - anche mediante periodica formazione ai propri incaricati - l'osservanza della normativa in materia, ed evitando il trattamento non consentito di dati personali.

Particolare cura è dedicata alla protezione dei dati sensibili e giudiziari.

I destinatari non possono utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Qualsiasi informazione relativa alla Fondazione, acquisita o elaborata dal dipendente nello svolgimento o in occasione dell'attività lavorativa, ha natura riservata e non può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa senza l'autorizzazione del proprio Responsabile. Nella nozione di informazioni riservate rientrano tutti i dati, le conoscenze, gli atti, i documenti, le relazioni, gli appunti, gli studi, i disegni, le fotografie e qualsiasi altro materiale attinente all'organizzazione ed ai beni aziendali, alle operazioni finanziarie, alle attività di ricerca e sviluppo, nonché ai procedimenti giudiziali ed amministrativi relativi alla Fondazione.

Per informazione riservata si intende altresì qualsiasi informazione confidenziale concernente fatti o circostanze non di pubblico dominio, di particolare rilevanza sotto il profilo organizzativo, patrimoniale, finanziario, economico o strategico, sia che riguardi la Fondazione che gli enti o i partner della stessa.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Fondazione.

Qualsiasi informazione riservata deve essere conservata in luoghi inaccessibili a persone non autorizzate.

3.10. Documentazione delle operazioni

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione ed autorizzazione delle medesime. Per ogni operazione deve esistere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni medesime e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4. Criteri generali di condotta

4.1. Norme generali

I destinatari devono mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e in sintonia con le politiche della Fondazione.

Nelle relazioni con gli utenti sono proibiti comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, favoritismi e più in generale ogni condotta contraria alle norme vigenti e al presente Codice Etico.

Il Codice Etico deve essere rispettato anche nei rapporti con *mass media*, Istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche e sindacali.

4.2. Rapporti con beneficiari e fornitori

I beneficiari costituiscono un *asset* fondamentale per la Fondazione, che persegue la propria *mission* attraverso la valorizzazione di progetti di qualità.

La comunicazione con i beneficiari deve avvenire in modo chiaro e trasparente, informandoli sulle caratteristiche dei servizi e delle opportunità offerte.

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca di un giusto vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità, alla correttezza, all'imparzialità e all'equità. Nella selezione di un fornitore, i criteri sono basati sulla valutazione dei livelli di qualità, dell'idoneità tecnico professionale e del rispetto dell'ambiente oltre che dell'economicità. Nel processo di selezione non sono ammesse e accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore piuttosto che un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia riposta nella Fondazione per quel che concerne la trasparenza e il rigore nell'applicazione delle leggi e delle procedure interne.

4.3. Rapporti con le Istruzioni Pubbliche e le Autorità di vigilanza

I soggetti preposti ai rapporti con le Istituzioni Pubbliche e di Vigilanza devono mantenere la massima trasparenza, chiarezza e correttezza.

Tali rapporti non devono indurre le Istituzioni Pubbliche e di Vigilanza a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti delle Istituzione Pubbliche e Autorità di Vigilanza a loro parenti, sia italiani sia di altri paesi, salvo che si tratti di doni di modico valore o comunque siano conformi agli usi in essere.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole riguardo a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara o comunque di una procedura con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto delle leggi vigenti e della correttezza.

Se la Fondazione utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide per i dipendenti dell'ente.

Inoltre, la Fondazione non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

a) esaminare o proporre opportunità di impiego e/o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
b) offrire o in alcun modo fornire omaggi;
c) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
d) assumere, alle proprie dipendenze ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti e/o affini fino al terzo grado), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa, o ad avallare le richieste effettuate dalla Fondazione alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa deve essere segnalata tempestivamente al proprio Responsabile e/o all'Organismo di Vigilanza.

4.4. Rapporti con i media

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione della Fondazione verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione.

Oltre a rendere pubblico, conformemente a quanto previsto dalle normative vigenti, il proprio bilancio di esercizio e il bilancio di missione che costituiscono i fondamentali strumenti di comunicazione delle proprie attività, la Fondazione si impegna a rendere note anche a mezzo *Internet* le

informazioni utili alla piena comprensione delle attività svolte, dei possibili effetti per la collettività e dei programmi futuri.

In nessun caso i destinatari si prestano a divulgare notizie false e tendenziose, riguardanti sia le attività della Fondazione sia le risultanze delle attività professionali o le relazioni con gli *stakeholder* in generale.

I rapporti con la stampa devono essere tenuti solo da persone autorizzate e nell'interesse della Fondazione.

Nel caso di partecipazioni a convegni, pubblici interventi e pubblicazioni in genere, i dipendenti devono essere autorizzati dalla Fondazione.

4.5. Rapporti con l'ambiente

La Fondazione svolge le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente e ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni in ambito ambientale.

A tal fine gestisce le proprie attività minimizzando gli impatti ambientali e ottimizzando l'uso delle risorse naturali.

4.6. Rapporti con i privati

La Fondazione non tollera che siano condotte pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dal proprio responsabile e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Fondazione. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte.

5. *Criteri di condotta nel lavoro*

Il fattore umano interno è la principale risorsa dell'azienda. Occorre che esso si sviluppi sotto il profilo culturale, professionale e operativo.

Ad ogni funzione e ad ogni livello è richiesto di portare i propri contributi creativi per sviluppare un ambiente in cui le persone possano avere passione per ciò che fanno, possano contribuire con pensieri innovativi e possano avere atteggiamenti aperti, collaborativi e leali.

Tutti devono lavorare nell'ambito del proprio settore e delle proprie mansioni con l'obiettivo principale di elevare il livello della qualità del servizio e di ciò che fanno sia per l'interlocutore esterno che verso gli uffici interni.

E' indispensabile che il personale sia attento alle esigenze esterne e degli *stakeholder*, in grado di dialogare e cooperare con essi, capace di leggere il cambiamento dei bisogni.

Il pieno rispetto della legge è regola fondamentale per la Fondazione.

Nell'ambito delle proprie funzioni, i dipendenti sono tenuti a rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni di legge, soprattutto (ma non solo) nei casi in cui tali violazioni siano soggette a pene detentive, pecuniarie o sanzioni amministrative.

Inoltre, i dipendenti devono osservare, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà, anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi a loro applicabili.

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione, nonché la reputazione e l'immagine della Fondazione costituiscono un patrimonio prezioso e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun dipendente. Pertanto, la condotta anche di un solo dipendente non conforme alle norme del presente Codice può, di per sé, causare danni rilevanti alla Fondazione.

Ogni dipendente è tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione e dell'immagine della Fondazione, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

5.1. *Rispetto, onestà e integrità*

Ciascun dipendente riconosce e tutela la dignità personale, la sfera privata ed i diritti di personalità di qualsiasi individuo con cui entri in rapporto.

Ciascun dipendente lavora con donne e uomini di origini, cultura, religione, orientamento e scelte diverse. Non compie atti di discriminazione, molestie od offese (sessuali, personali o di altra natura) di alcun genere, ispirando ogni proprio comportamento ai valori tutti fissati dalla Costituzione Italiana.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun dipendente si comporta con trasparenza ed onestà, assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie funzioni, è *partner* affidabile e non fa promesse che non sia in grado di mantenere.

Ciascun dipendente persegue nel proprio lavoro la missione filantropica e i valori della Fondazione ed è onesto e trasparente nelle strategie, negli obiettivi e nelle operazioni. Si attiene alle direttive legali vigenti ed evita conflitti di interesse. Tiene in considerazione nel modo più ampio le implicazioni etiche del proprio lavoro, in modo da evitare conseguenze negative non intenzionali.

Ciascun dipendente osserva, in particolare, le regole della cortesia e della tolleranza, rispettando le differenze culturali e le diversità umane, di contesto e di esperienza.

Le regole fissate valgono sia nei rapporti con i propri colleghi, collaboratori o preposti, sia nei rapporti con terzi e in generale verso tutti gli *stakeholders* della Fondazione.

5.2. Correttezza, cooperazione ed efficacia

Ciascun dipendente evita, sia con enti esterni che con l'organizzazione interna, comportamenti che non siano trasparenti.

Ciascun dipendente è consapevole che l'ampiezza dei problemi connessi con i temi della filantropia esige un alto livello di cooperazione e di collaborazione tra fondazioni, enti *non profit*, organizzazioni di *business*, istituzioni, governi locali e organizzazioni sovranazionali. Ricerca, pertanto, tutte le opportunità per operare in maniera collaborativa con gli altri, in modo da massimizzare le risorse, le sinergie, la creatività, l'apprendimento e l'impatto positivo delle soluzioni proposte.

Ciascun dipendente determina l'efficacia della propria azione filantropica e/o di gestione attraverso un processo di confronto e di mutuo apprendimento con gli operatori, nonché di misurazione oggettiva dell'efficacia e dell'efficienza del proprio operato. Determina e dimostra come la propria attività contribuisca al raggiungimento della missione della Fondazione e all'avanzamento del bene sociale. Considera in modo strategico le proprie attività, valuta la loro sostenibilità nel tempo, la loro focalizzazione e durata, in modo da garantirne la massima efficacia.

5.3. Responsabilità, controllo e crescita personale

Ciascun preposto è responsabile dei dipendenti sottoposti alla sua direzione, coordinamento o controllo.

Egli tiene un comportamento esemplare, dimostrando dedizione al lavoro, lealtà e competenza; pone obiettivi chiari e realistici; esplica il proprio ruolo dando fiducia e concede ai dipendenti quanta più responsabilità e libertà d'azione sia possibile, tenuto conto delle loro attitudini personali e professionali nonché della loro esperienza. È disponibile nei confronti degli stessi per trattare problemi professionali e personali.

Ogni responsabile è tenuto ad adempiere agli obblighi di organizzazione e di controllo che gli competono. In particolare, vigila diligentemente per prevenire violazioni di legge o del presente Codice.

Il preposto è responsabile del corretto compimento da parte dei dipendenti delle funzioni loro delegate.

In particolare, ciascun responsabile ha, nei confronti dei dipendenti, l'obbligo di:

a) effettuarne un'accurata selezione sulla base delle loro attitudini personali e professionali, anche ai fini del rispetto del presente Codice, tenuto conto che l'importanza di tale selezione aumenta in proporzione alla rilevanza delle mansioni che il collaboratore deve svolgere (*obbligo di selezione*);
b) comunicare loro, in maniera precisa, completa e vincolante, gli obblighi da adempiere e specificamente l'obbligo di osservanza delle norme di legge e del presente Codice (*obbligo di istruzione*);
c) comunicare loro, in maniera inequivocabile, che le eventuali violazioni di legge o del presente Codice, oltre ad essere disapprovate, possono costituire inadempimento contrattuale e/o illecito disciplinare, in conformità alla normativa vigente (*obbligo di informazione disciplinare*);
d) esplicitare loro i compiti assegnati e provvedere ad ogni attività formativa del caso, affinché ciascuno svolga le proprie funzioni con la necessaria dotazione di competenze e di strumenti (*obbligo di formazione*);
e) fornire periodicamente loro *feed-back* sull'andamento del lavoro, sulla qualità dello stesso e sulle variazioni dei piani strategici (*obbligo di valutazione*);
f) vigilare in via continuativa in merito al rispetto da parte loro delle norme di legge e del presente Codice (*obbligo di controllo*);
g) riferire tempestivamente al proprio superiore o all'organismo competente le proprie rilevazioni nonché le notizie apprese in merito a potenziali o attuali violazioni di norme di legge o del presente codice da parte di qualsiasi soggetto (*obbligo di vigilanza*);
h) nell'ambito delle funzioni attribuitegli, attuare o promuovere l'adozione di misure idonee ad evitare il protrarsi di violazioni ed impedire ritorsioni a danno dei propri collaboratori o di qualsiasi altro dipendente (*obbligo di prevenzione*).

5.4. Formazione

La Fondazione ritiene che la complessità sia delle problematiche affrontate che dell'organizzazione dei progetti e dei processi richieda un sostegno e un investimento continui.

Per questo motivo la formazione è vista come un'attività non episodica ma strutturale, parte integrante dell'attività lavorativa, finalizzata a far crescere e tutelare il valore della conoscenza e della qualità professionale delle dipendenti.

5.5. Molestie sul luogo di lavoro

La Fondazione esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne siano rispettati i valori costituzionali e non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

La Fondazione non ammette molestie sessuali, di alcun genere, e in particolare quelle concretantisi nella subordinazione della possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione

di favori sessuali ovvero nella formulazione di proposte di relazioni interpersonali private che risultino sgradite alla persona che ne sia destinataria.

5.6. Tutela del patrimonio aziendale e dei luoghi di lavoro

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni e delle risorse, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Fondazione.

Ciascun dipendente deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite o suggerite dalla particolarità del lavoro, dall'esperienza e dalla tecnica, ex art. 2087 c.c., onde evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi deve essere improntata al più alto livello di rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro e di prevenzione dei relativi rischi.

I beni aziendali della Fondazione e, in particolare, gli impianti, le attrezzature situate nei luoghi di lavoro (es. telefoni, fotocopiatrici, PC compreso *software* e *Internet/Intranet*, macchine, utensili, ecc.) sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete della Fondazione per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione dei diritti umani, e più in generale ai valori dettati dalla Costituzione italiana.

Non è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, salvo nei casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidate.

Tutti gli utenti sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle disposizioni del presente codice finalizzate a garantire e tutelare il patrimonio informativo e a rispondere a precisi obblighi di legge. La Fondazione si riserva il diritto di sanzionare ogni accertata violazione delle regole dettate.

6. Tutela della sicurezza e della salute

La Fondazione s'impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

6.1. Trattamento delle informazioni

La Fondazione s'impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli *stakeholder* in modo che lo stesso risponda ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche a proposito dei dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale.

Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi.

I destinatari rispettano la normativa vigente in materia di c.d. *insider trading*. In particolare, è vietato utilizzare o comunicare ad altri, senza giustificato motivo, informazioni confidenziali e/o *price sensitive* riguardanti strumenti finanziari quotati in Italia o all'estero di cui siano in possesso.

E' espressamente vietato ai destinatari acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari, utilizzando le informazioni privilegiate di cui siano in possesso in ragione del proprio ufficio, e raccomandare o indurre altri, in conformità a dette informazioni, a compiere taluna delle descritte operazioni; comunicare le predette informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del proprio ufficio; diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifizi concretamente idonei a provocare un'alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

6.2. Tutela dei beni artistici

La Fondazione è proprietaria/possiede/detiene beni artistici di grande valore.

Oltre a quanto già espressamente previsto dalle norme vigenti, essa perciò è responsabile della cura e della tutela di tali beni, anche di fronte alla collettività, e adotta conseguentemente tutte le misure necessarie a garantire dette cure e tutela, anche nei confronti dei soggetti esterni che frequentano a vario titolo i locali della Fondazione.

I componenti degli organi, i dirigenti, i responsabili e i dipendenti della Fondazione devono usare comportamenti responsabili e rispettosi al fine di tutelare tali beni, evitando atteggiamenti o utilizzi impropri che possano arrecare danno.

7. Modalità di attuazione del Codice Etico

I destinatari e comunque tutti coloro che svolgono attività per conto della Fondazione devono conoscere tutte le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Inoltre, ogni destinatario deve prendere visione e accettare in forma esplicita quanto contenuto nel presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto, di prima diffusione del Codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

7.1. Organismo di Vigilanza

Composizione, compiti, poteri e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati nel Modello di Organizzazione e Gestione adottato.

Con riferimento al Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza deve:

a) monitorare e supportare l'applicazione del Codice;
b) relazionare periodicamente e segnalare eventuali violazioni al Consiglio di Amministrazione della Fondazione;
c) proporre, ove necessario, una revisione periodica del Codice Etico;
d) proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice, garantendo la riservatezza delle informazioni assunte;
e) segnalare alle funzioni competenti eventuali anomalie al fine di adottare manovre correttive efficaci;
f) promuovere e predisporre i programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti.

7.2. Comunicazione e formazione

La Fondazione promuove l'applicazione del Codice da parte dei destinatari anche mediante inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; cura la sua trasmissione ai destinatari, che firmano per presa d'atto al momento del ricevimento, nonché la sua diffusione.

La Fondazione garantisce inoltre sessioni formative, anche differenziate secondo il ruolo e le responsabilità dei destinatari, e dedicate alla sensibilizzazione sui contenuti del Codice Etico ed in generale sull'attuazione del D. Lgs n. 231/2001.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i possibili interessati sia interni sia esterni mediante apposite attività di comunicazione:

a) pubblicazione sul sito *Internet* istituzionale;
b) invio mediante posta tradizionale/a mezzo e-mail certificata;
c) affissione di alcune copie nei locali sede della Fondazione.

7.3. Violazione del Codice

In considerazione dell'importanza del rispetto delle norme comportamentali contenute nel presente Codice, soprattutto in considerazione delle gravi conseguenze derivanti per l'Ente dall'introduzione del D. Lgs. n. 231/01, le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice saranno assoggettate a sanzioni disciplinari.

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira la Fondazione.

Le violazioni delle disposizioni del codice concretano una lesione del rapporto fiduciario con la Fondazione e costituiscono un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazione del codice saranno commisurati al tipo di violazione ed alle sue conseguenze per la Fondazione e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei contratti collettivi nazionali applicati dalla Fondazione.

Per quanto concerne i collaboratori e i lavoratori autonomi ed i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 del codice civile. L'imposizione agli stessi soggetti, pur quando espressamente prevista, di ciascuno dei doveri contemplati dal presente codice, si intende sempre condizionata dalle caratteristiche del rapporto con essi intercorrente, ed operante nei limiti compatibili con le stesse, e in particolare con l'autonomia che loro spetta e che si intende fatta salva e in alcun modo compromessa.

Qualora violazioni delle previsioni del Modello siano commesse da membri degli Organi della Fondazione, il Consiglio di Indirizzo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, adotterà i provvedimenti ritenuti più opportuni e che potranno consistere nell'archiviazione del procedimento, nel caso in cui non sia stata accertata alcuna violazione, ovvero, in caso contrario, nel rimprovero verbale, nella censura scritta e, nei casi più gravi, nella sospensione o revoca.

Qualora la violazione sia stata commessa da uno o più membri del Consiglio di Indirizzo, nella seduta in cui si discute l'infrazione il membro o i membri stessi saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

In ogni caso di violazione del presente codice, l'autore del fatto e ogni soggetto che ne abbia la responsabilità anche solo per colpa saranno chiamati a rispondere dei danni d'ogni genere provocati alla Fondazione.

7.4. Entrata in vigore

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Indirizzo su proposta del Consiglio di Amministrazione, è entrato in vigore dal 28 ottobre 2015 e successive modifiche.