



CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

- Approvato dal C.d.I. nella seduta del 29/01/2016

- Aggiornamento approvato dal C.d.I. nella seduta del 16/10/2023

Indice

Art. 1 Oggetto

Art. 2 Finalità

Art. 3 Destinatari

Art. 4 Criteri Etici e Comportamentali

4.1 Legalità

4.2 Correttezza

4.3 Imparzialità

4.4 Tutela della persona

4.5 Tutela dei minori

4.6 Tutela degli animali

4.7 Onestà

4.8 Riservatezza

Art.5 Principi e norme di condotta generale

5.1 Tutela del Patrimonio

5.2 Gestione dei sistemi informatici

5.3 Comportamento in servizio

5.4 Rapporti in Pubblico

5.5 Regali

5.6 Rapporti con i Media

5.7 Conflitto di interesse

5.8 Prevenzione della corruzione

Art. 6 Obblighi di fornitori e partner con riferimento al codice etico

Art. 7 Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

Art. 8 Disposizioni particolari per i responsabili apicali

Art. 9 Sanzioni

ART. 1 OGGETTO

1. Il Codice Etico e Comportamentale (in seguito denominato Codice) definisce i doveri minimi di buona condotta sostanziale che il personale, a qualsiasi titolo in servizio presso la Fondazione, deve tenere in ogni rapporto prestazionale o fattuale intercorrente tra la Fondazione ed i terzi siano essi persone fisiche o giuridiche.

ART. 2 FINALITÀ

1. Il Codice ha l'obiettivo di definire un sistema di regole, cui devono attenersi tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione o nel suo ambito.

Il Codice rappresenta, inoltre, una misura che consente di attuare la strategia anticorruzione di cui al Piano Triennale Anticorruzione della Fondazione.

ART. 3 DESTINATARI

1. Sono destinatari del presente codice tutto il Personale in servizio presso la Fondazione, qualunque sia il titolo o il regime giuridico del rapporto.

In particolare, sono tenuti alla sua osservanza:

- i rappresentanti degli organi sociali e i dirigenti, ai quali soprattutto spetta di conformare tutte le azioni al rispetto del Codice, diffonderne la conoscenza e favorirne la condivisione da parte di dipendenti e collaboratori;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice e a segnalarne le eventuali infrazioni;
- i collaboratori esterni, i quali devono essere opportunamente informati delle regole di condotta contenute nel Codice, uniformando ad esse i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto con la Fondazione.

3

ART. 4 CRITERI ETICI E COMPORTAMENTALI

1. Nel presente paragrafo sono riportati i criteri etici e comportamentali di base riconosciuti dalla Fondazione cui devono necessariamente riferirsi tutti i soggetti coinvolti al fine di favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione stessa.

2. In particolare, il Codice richiede che i destinatari osservino i seguenti principi etico/comportamentali:

a) **Legalità**

La Fondazione, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi, del Contratto Collettivo di Lavoro e dei regolamenti applicabili, nonché del Codice Etico e delle procedure interne.

b) **Correttezza**

Nell'ambito di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

c) **Imparzialità**

La Fondazione evita qualsiasi forma di discriminazione che sia basata sul genere sessuale, sulla razza, sul ceto, sull'origine nazionale, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche e filosofiche, sulla filiazione ad associazioni politiche o sindacali, sullo stato di salute e di invalidità, sull'età.

d) **Tutela della persona**

La Fondazione pone fra i suoi principi la tutela fisica e morale della persona in particolare dei propri collaboratori. Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Fondazione richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni

comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e la professionalità del collaboratore.

e) **Tutela dei minori**

La Fondazione si impegna a vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Fondazione.

Le relazioni con i minori devono svolgersi con il massimo rispetto del principio della correttezza morale. Non è tollerata alcuna forma di abuso sui ragazzi, sia essa fisica o psicologica. E' richiesto il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani, anche al fine di prevenire le devianze, l'abuso e lo sfruttamento commerciale.

La guida e l'educazione dei giovani deve essere condotta in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e umani.

f) **Tutela degli animali**

La presenza di animali può essere prevista in spettacoli e rappresentazioni, escludendo qualsiasi utilizzo che li sottoponga a violenze, stress o atteggiamenti irrispettosi della loro dignità.

g) **Onestà**

Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i collaboratori della Fondazione sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il CCNL, il contratto individuale, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il presunto perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Fondazione può giustificare un operato non conforme a una linea di condotta onesta.

h) **Riservatezza**

La Fondazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione in conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio delle proprie mansioni lavorative.

ART. 5 PRINCIPI E NORME DI CONDOTTA GENERALE

1. Tutela del Patrimonio

Ciascun collaboratore della Fondazione è custode di quanto affidatogli in uso (ad es pc, portatile, cellulare, mezzi di trasporto, dispositivi di protezione individuale, etc.), da utilizzare solo per motivi esclusivamente professionali, in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dei principi costitutivi della Fondazione, ed in linea con i principi sanciti dal presente Codice e con le procedure interne.

2. Gestione dei Sistemi Informatici

La Fondazione sancisce il divieto assoluto in capo ai destinatari del presente Codice di alterare e/o modificare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senz'altro con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi.

3. Comportamento in Servizio

a) Il Personale rispetta tutti gli obblighi contrattualmente previsti oltre a quelli previsti dal presente Codice.

b) Durante l'orario di lavoro è fatto divieto svolgere altre attività non congruenti con le proprie mansioni.

c) È fatto divieto ledere l'immagine della Fondazione in qualsiasi modo.

d) Il Personale della Fondazione è tenuto al segreto d'ufficio.

e) Il dipendente esercita i propri compiti orientando il proprio operato alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse -anche pubbliche - ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

4. Rapporti con il Pubblico

a) Il Personale della Fondazione opera nei confronti del pubblico nel rispetto dei principi del presente Codice.

5. Regali

a) Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.

b) Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

c) Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali. Il soggetto che, indipendentemente dalla sua volontà, riceva doni od utilità d'uso non di modico valore, provvederà alla restituzione degli stessi dandone, contemporaneamente, informazione scritta alla Direzione della Fondazione.

d) È fatto assoluto divieto offrire regali a soggetti terzi che eccedano il modico valore e che comunque non rientrino nelle normali prassi di rappresentanza della Fondazione.

5

6. Rapporti con i Media

La Fondazione riconosce ai media un ruolo fondamentale nel processo di trasferimento delle informazioni. Per tale ragione essa gestisce i rapporti con i suoi interlocutori ispirandosi al principio di trasparenza e impegnandosi a informare costantemente tutti gli attori coinvolti, direttamente o indirettamente, nelle proprie attività.

La Fondazione si impegna a rendere pubbliche, con strumenti propri o attraverso la diffusione di informazioni ai media, le informazioni utili alla comprensione delle attività svolte, dei possibili effetti per l'accoltività e anche dei programmi futuri.

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

È, pertanto, fatto divieto a tutte le altre persone di diffondere notizie inerenti la Fondazione senza la preventiva autorizzazione.

Tutto il personale deve astenersi, inoltre, dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

7. Conflitto d'interesse

a) Il Personale della Fondazione è obbligato ad astenersi dal condurre qualsiasi azione che possa configurare, anche solo potenzialmente, situazioni di conflitto d'interesse.

8. Prevenzione della Corruzione

a) Il Personale rispetta tutte le misure elencate nel PTPC necessarie alla prevenzione della corruzione e collabora fattivamente con il Responsabile dell'Anticorruzione.

b) La riservatezza della fonte di segnalazione d'illecito viene garantita dal Responsabile dell'Anticorruzione.

ART. 6 OBBLIGHI DI FORNITORI E PARTNER CON RIFERIMENTO AL CODICE ETICO

La Fondazione porta a conoscenza dei fornitori e dei partner commerciali il contenuto del presente Codice. A loro volta, i fornitori e i partner commerciali dovranno sottoscrivere idonee dichiarazioni di conoscenza dei principi ivi contenuti, impegnandosi a osservarli nell'ambito dei rapporti con la Fondazione e a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Fondazione o i suoi dirigenti, dipendenti o collaboratori a violare tali principi.

ART. 7 SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

La Fondazione si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale. Le attività della Fondazione devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

ART. 8 DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER I RESPONSABILI APICALI

I Responsabili apicali (quali membri degli Organi della Fondazione, Dirigenti e Funzionari) oltre a rispettare gli obblighi sin qui richiamati, hanno obbligo di vigilanza sulla loro osservanza da parte del Personale della Fondazione.

ART. 9 SANZIONI

Il presente Codice Etico e Comportamentale rappresenta fonte regolamentare dei rapporti di lavoro con la Fondazione pertanto ogni violazione dei suoi contenuti comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla loro gravità, alla eventuale rilevanza della recidiva, alla presenza di dolo, colpa ed al grado di quest'ultima, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.