FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
SALERNITANA

CODICE ETICO

della

FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO SALERNITANA

Approvato dal Consiglio di Indirizzo del 17/06/2013

FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
SALERNITANA

Sommario

1 Premessa **4**

2. Le ragioni e gli scopi del Codice Etico **5**

3. Definizioni **5**

4. Destinatari del Codice Etico **6**

5. I portatori d'interesse: gli *stakeholder* **7**

6. Principi Etici Generali di Riferimento **8**

6.1 Onestà e rispetto delle norme *8*

6.2 Professionalità e qualità *8*

6.3 Rispetto della persona e pari opportunità *9*

6.4 Sussidiarietà *9*

6.5 Prevenzione della corruzione *9*

6.6 Conflitto d'interesse *10*

6.7 Imparzialità e Autonomia *10*

6.8 Trasparenza *10*

6.9 Riservatezza *11*

6.10 Garanzia di una buona Governance *11*

6.11 Autorevolezza e competenza delle nomine in società controllate o partecipate *11*

6.12 Documentazione delle operazioni *12*

6.13 Tutela della qualità e dell'efficienza dell'organizzazione, nonché della reputazione e dell'immagine della Fondazione. *12*

6.14 Rispetto e integrità. *12*

6.15 Cooperazione e collaborazione. *12*

7. Criteri Generali di Condotta **13**

7.1 Norme generali *13*

7.2 Programmazione *13*

7.3 Modalità dell'azione erogativa *14*

7.4 Rapporti con beneficiari *14*

7.5 Rapporti con i fornitori. *15*

7.6 Rapporti con controparti esterne *16*

7.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione 16
7.8 Rapporti con le Autorità 17
7.9 Rapporti istituzionali 17
7.10 Rapporti con i media 17
7.11 Rapporti con l'ambiente 18
7.12 Disseminazione delle esperienze 18

8. Organi Statutari **18**

9. Principi di condotta nel Rapporto di Lavoro **20**
9.1 Principi Generali 20
9.2 Selezione e gestione del personale 21
9.3 Rispetto 22
9.4 Correttezza, cooperazione e efficacia 22
9.5 Formazione 22
9.6 Molestie sul luogo di lavoro 23
9.7 Diligenza e buona fede – Doveri dei dipendenti e collaboratori 23
9.8. Conflitto di interessi dipendenti e collaboratori 24
9.9 La regolamentazione dei sistemi informatici 25

10. Tutela della sicurezza, della salute e della privacy **25**
10.1 Salute e ambiente di lavoro 25
10.2 Tutela del patrimonio aziendale e dei luoghi di lavoro. 26
10.3 La sicurezza dei sistemi informatici 26
10.4 Trattamento delle informazioni riservate e privilegiate 27
10.5 Tutela dei beni artistici 27
10.6 Tutela della privacy 28

11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO **28**
11.1 Comunicazione 28
11.2 Comitato di Vigilanza 29
11.3 Segnalazioni al Comitato di Vigilanza 29
11.4 Violazione del Codice 30
11.5 Entrata in vigore 31

1 PREMESSA

La Fondazione Cassa di Risparmio Salernitana (Fondazione Carisal) è nata nel 1992 dopo lo scorporo dalla azienda bancaria dell'originaria Cassa di Risparmio Salernitana fondata nel 1956, in attuazione della Legge 218/90, cosiddetta legge Amato, in materia di "Ristrutturazione e integrazione patrimoniale degli istituti di credito pubblico".
La Fondazione è una persona giuridica di diritto privato, senza fini di lucro, con piena autonomia statutaria e gestionale ed è regolata dalla legge 23 dicembre 1998, n. 461, dal D. Lgs. 17 maggio 1999, n. 153, dallo Statuto e, in quanto compatibili, dalle disposizioni degli articoli 12 e seguenti, e 2501 e seguenti del Codice Civile.
La Fondazione aderisce alla Carta delle Fondazioni approvata dall'Assemblea dell'ACRI del 4 aprile 2012, ne condivide i principi e li traduce nei propri documenti regolamentari e nella propria prassi operativa.
Da oltre 20 anni la Fondazione amministra, conserva e accresce il proprio patrimonio al fine di perseguire esclusivamente scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico con l'obiettivo di sostenere iniziative volte alla promozione del tessuto sociale e culturale in cui essa opera, indirizzando la propria azione prevalentemente nel territorio di tradizionale operatività rappresentato dalla Provincia di Salerno e favorendo la crescita sociale e culturale della comunità negli specifici settori di intervento. Sono le risorse che provengono dal proprio patrimonio a consentire alla Fondazione lo svolgimento della sua missione ed a questo scopo sono totalmente vincolate, così come il valore dello stesso patrimonio è da salvaguardare per essere tramandato, sviluppandolo, alle generazioni future.
Inoltre, il continuo arricchimento del profilo professionale di tutti i dipendenti della Fondazione è la principale garanzia per la salvaguardia e la valorizzazione del capitale umano della Comunità di riferimento.

******

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei comportamenti della Fondazione verso l'intero contesto civile ed economico in cui la stessa opera: a tali esigenze risponde la predisposizione del presente Codice Etico, che rappresenta un sistema di regole da osservare da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione, sia con riferimento a rapporti interni che con soggetti esterni.
Il Codice Etico recepisce i principi stabiliti dalla Carta delle Fondazioni sopra richiamata e soprattutto le indicazioni di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ove si pone in rilievo la centralità del Codice stesso nel sistema di controllo interno degli Enti, al fine di scongiurare la realizzazione di reati.
La Fondazione, in forza di quanto premesso ed al fine di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali si ispira nello svolgimento delle proprie attività, ha adottato il Codice Etico con delibera del Consiglio Generale del 17/06/2013.
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. LE RAGIONI E GLI SCOPI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio Generale della Fondazione Carisal, 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 quei 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 costituiscono 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.

3. DEFINIZIONI

Nel presente documento, denominato d'ora in poi "Codice Etico" o "Codice", si intendono per:

1. Destinatari, i soggetti definiti all'articolo 4 del Codice Etico
2. *Stakeholder* i soggetti portatori di un interesse rilevante rispetto all'attività dell'ente, quali Enti Designanti del Consiglio di Indirizzo, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, lo Stato, gli Enti locali e più in generale la Comunità dove la Fondazione opera
3. D.Lgs n.231/01, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 intitolato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,m delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"
4. D.Lgs n. 196/2003, il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 intitolato "Codice in materia di protezione dei dati personali"

5. L. n. 300/1970, la Legge 20 maggio 1970 n. 300 "Norme a tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento".

4. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Sono destinatari del Codice Etico:

a) i componenti il Consiglio Generale e il Consiglio di Amministrazione, i quali si devono ispirare ai principi del Codice Etico nello svolgimento della propria attività istituzionale, nel fissare gli obiettivi nei documenti programmatici e nel "governare", indirizzando e amministrando, la gestione della Fondazione;
b) i membri del Collegio Sindacale, i quali fanno propri i principi del Codice Etico nella loro funzione di controllo, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Fondazione;
c) i dipendenti ed i responsabili delle Aree funzionali e degli Uffici della Fondazione, i quali devono dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
d) il Coordinatore delle risorse umane, i collaboratori (a progetto o coordinata e continuativa, compresi i consulenti e tutti coloro che entrano in rapporto con la Fondazione) i quali, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, devono adeguare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice Etico;
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.

Il destinatario che, nell'esercizio delle sue funzioni, entri in contatto con terzi è tenuto:

- ad informare, per quanto attinente e necessario, il terzo degli obblighi sanciti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto e l'osservanza dei principi etici contenuti nel Codice Etico che riguardano l'attività in cui è coinvolto il terzo stesso
- informare l'Organismo di Vigilanza, di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/01, riguardo qualsiasi comportamento di terzi che violi il Codice Etico.

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

per gli effetti dell'art.7, comma 1, della legge n. 300/1970; cura che la selezione dei candidati dipendenti, collaboratori e responsabili sia condotta anche la fine di valutare la congruità delle qualità personali e professionali dei candidati selezionati con le disposizioni del Codice Etico.

Il Comitato di Vigilanza vigila sull'attuazione di quanto previsto al comma precedente.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico costituisce obbligo specifico di diligenza da parte dei Destinatari indicati nei punti a) e b) e la relativa violazione può essere addebitata dalla Fondazione quale atto illecito, quando ne sia derivato un danno.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Destinatari indicati ai punti c) e d). La violazione delle suddette norme costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile) e/o un inadempimento contrattuale.

5. I PORTATORI D'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 gli interessi legittimi. Per questo motivo intende condurre le proprie attività nel rispetto della comunità locale e sostenere iniziative di valore culturale e sociale anche al fine di ottenere sempre ulteriori miglioramenti della propria immagine. L'interazione con le propria comunità di riferimento è un valore imprescindibile, che viene perseguito secondo modalità di anno in anno stabilite dagli Organi, dando ascolto e interpretando le istanze ritenute più meritevoli di attenzione.
In tale contesto, si considerano *stakeholder* tutti quei 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*, le rappresentanze sindacali, i possibili destinatari delle erogazioni e, data la natura della Fondazione, la comunità nelle quale 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 del territorio in cui opera.

6. PRINCIPI ETICI GENERALI DI RIFERIMENTO

Il presente Codice Etico, in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs 231/2001, vieta ogni comportamento criminoso che possa compromettere civilisticamente e penalmente la Fondazione, in special modo proibisce una condotta che possa ingenerare reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione e reati societari.
Tutti i destinatari del presente Codice Etico hanno l'obbligo di conoscere le norme vigenti, di astenersi da comportamenti ad esse contrari e di rivolgersi a un superiore o al Comitato 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 Comitato 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 di riferimento.

6.1 Onestà e rispetto delle norme

L'onestà e il rispetto delle norme interne, dello statuto e della legge, 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 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.

6.2 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, secondo i più alti standard di professionalità e qualità.

6.3 Rispetto della persona e pari opportunità

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun Destinatario tiene una condotta ispirata ai principi di integrità morale e trasparenza ed ai valori di onestà, correttezza e buona fede. La Fondazione non consente alcun tipo di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, all'origine nazionale e sociale alla lingua, alle opinioni politiche, alle credenze e appartenenze religiose, alla vicinanza ad associazioni politiche e sindacali dei suoi interlocutori.
Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo.
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.

6.4 Sussidiarietà

La Fondazione s'ispira al principio costituzionale 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. In particolare, nel perseguimento delle finalità istituzionali, la Fondazione opera avendo come riferimento il proprio territorio di elezione, secondo logiche ispirate all'autonomia delle scelte e alla imparzialità delle decisioni, senza svolgere ruoli supplenti o sostitutivi delle istituzioni preposte.

6.5 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 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 di modico valore che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e/o per particolari ricorrenze. Oltre all'oggettivo corrispondente valore economico, si considerano di "modico valore" i regali ed i vantaggi che non comportano imbarazzo o difficoltà, sia al ricevente che al donante, nell'essere comunicati pubblicamente. I regali e vantaggi offerti, ma non accettati, che

eccedono il valore modico devono essere segnalati al proprio Responsabile o all'Organo di appartenenza il quale ne darà tempestiva comunicazione al Comitato di Vigilanza.

6.6 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 della Fondazione, la Fondazione stessa si impegna a far rispettare le previsioni statutarie in ordine ai casi di incompatibilità interna ed esterna e di astensione. Al fine di salvaguardare la propria indipendenza ed evitare conflitti di interesse, la partecipazione agli organi delle Fondazioni è incompatibile con qualsiasi incarico o candidatura politica (elettiva o amministrativa).
L'ipotesi di discontinuità tra cessazione della qualifica di membro della Fondazione e assunzione successiva di incarichi politici (elettivi o amministrativi) è rimessa alla sottoscrizione eventuale e volontaria di "impegni morali" da parte dei singoli membri degli Organi della Fondazione, ai sensi dello statuto della Fondazione.
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.
Eventuali situazioni che possano anche solo apparire in conflitto d'interesse devono essere tempestivamente segnalate al Comitato di Vigilanza.

6.7 Imparzialità e Autonomia

La Fondazione evita qualsiasi forma di discriminazione.
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, beneficiari, collettività, Pubblica Amministrazione) con cui entra in contatto. La Fondazione svolge la propria attività, interpretando le esigenze e corrispondendo alle istanze del proprio territorio, e operano scelte libere da ingerenze e condizionamenti esterni che ne possano limitare l'autonomia.
Il rapporto con gli attori locali, pubblici e privati, è informato da spirito di collaborazione, nel reciproco rispetto delle autonomie e prerogative decisionali.

6.8 Trasparenza

La Fondazione assicura informazioni corrette, complete, adeguate e tempestive sia verso l'interno sia verso l'esterno.
Nel perseguire gli obiettivi di missione, la Fondazione provvede a comunicare alla propria comunità di riferimento, nelle forme ritenute di anno in anno più idonee, le decisioni assunte e i risultati conseguiti.
La Fondazione informa i propri stakeholder, utilizzando le modalità e gli strumenti ritenuti più idonei, circa il processo mediante il quale pervengono all'individuazione delle iniziative da sostenere, siano esse di terzi che proprie. La trasparenza con

riferimento alle condizioni di accesso, ai criteri di selezione e agli esiti del processo di individuazione delle iniziative di terzi da finanziare, nonché del percorso di identificazione di progetti propri, rappresentano elementi di fondamentale importanza.

6.9 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 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 destinatario nello svolgimento o in occasione del proprio rapporto con la Fondazione, ha natura riservata e non può essere utilizzata, comunicata a terzi o diffusa senza l'osservanza di specifici iter autorizzativi. 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, in conformità alla normativa vigente.
Qualsiasi informazione riservata deve essere conservata in luoghi inaccessibili a persone non autorizzate.

6.10 Garanzia di una buona Governance

La Fondazione persegue il proprio successo con la qualità delle proprie persone e con l'efficacia e l'efficienza dei propri processi decisionali interni. In tal senso la Fondazione è attenta affinché le decisioni strategiche, organizzative e filantropiche avvengano sulla base di dati oggettivi, all'interno di un processo trasparente e condiviso, coerente con la missione e la visione, e che non esista alcuna forma di influenzamento o di distorsione della propria attività.
Nell'eseguire decisioni e/o operazioni di filantropia o di altra gestione i destinatari seguono le procedure interne, si adoperano di essere trasparenti in ogni fase del processo decisionale, rendono pubbliche le politiche e le decisioni e condividono con gli organi preposti i programmi critici e la valutazione economica dei progetti.
I destinatari hanno un totale rispetto delle procedure predisposte dalla Fondazione al fine di garantire l'imparzialità delle decisioni e la loro assunzione in base a dati oggettivi.

6.11 Autorevolezza e competenza delle nomine in società controllate o partecipate

La designazione dei componenti degli organi di società controllate o partecipate ha luogo secondo criteri volti a garantire autorevolezza e competenza dei nominati, in funzione delle caratteristiche della società e del ruolo da ricoprire. Le nomine sono effettuate nell'esclusivo interesse delle società controllate o partecipate.

6.12 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. In particolare, tutti i dati contabili devono essere raccolti e registrati con la massima trasparenza e correttezza, nei termini e nei modi stabiliti dalla normativa che disciplina tale materia.

6.13 Tutela della qualità e dell'efficienza dell'organizzazione, nonché della reputazione e dell'immagine della Fondazione.

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione, nonché la reputazione e l'immagine della Fondazione costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di ciascun destinatario. Pertanto, la condotta anche di un solo destinatario non conforme alle norme del presente codice può, di per sé, causare danni rilevanti alle Fondazione.
Ogni destinatario è tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione e dell'immagine della Fondazione.

6.14 Rispetto e integrità.

Ciascun destinatario riconosce e tutela la dignità personale, la sfera privata ed i diritti di personalità di qualsiasi individuo con cui entri in rapporto. Nello svolgimento delle proprie funzioni, ciascun destinatario 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 destinatario persegue, nella propria attività all'interno di Fondazione, 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 destinatario 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 gli altri destinatari, sia nei rapporti con terzi e in generale verso tutti gli stakeholders della Fondazione.

6.15 Cooperazione e collaborazione.

Ciascun destinatario è consapevole che l'ampiezza dei problemi e delle sfide connesse con i temi della filantropia esige un alto livello di cooperazione interna e di

collaborazione tra fondazioni, enti non profit, organizzazioni di business, istituzioni, governi locali e organizzazioni multilaterali. 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.
In particolare la Fondazione favorisce la collaborazione con altre Fondazioni di origine bancaria per conseguire obiettivi comuni coerenti con la propria missione sia attraverso relazioni dirette tra Fondazioni, sia attraverso il coordinamento dell'Acri o degli organismi associativi regionali.

7. CRITERI GENERALI DI CONDOTTA

7.1 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.
La politica di qualità della Fondazione è tesa a garantire adeguati standard di qualità e sicurezza, quindi ogni dipendente e collaboratore esterno s'impegna a garantire il rispetto di tale livello di servizio.
Nel perseguire gli obiettivi di missione, la Fondazione elabora strategie di intervento e modalità operative di azione tenendo opportunamente conto delle istanze e dei bisogni provenienti dal territorio.

7.2 Programmazione

Nel rispetto dei quanto previsto nel proprio statuto, la Fondazione opera secondo metodi di programmazione annuale e pluriennale. Nella definizione delle linee programmatiche, individua, sulla base delle competenze e delle esperienze acquisite, i settori, gli ambiti e le modalità di intervento, in relazione alla propria visione e alla significatività dei bisogni e delle esigenze rilevate, anche mediante il confronto con i soggetti più rappresentativi delle realtà locali.
La Fondazione si cura di porre in essere le opportune azioni volte a fare conoscere il percorso di rilevazione delle esigenze del territorio e i contenuti programmatici della propria attività.

7.3 Modalità dell'azione erogativa

L'attività della Fondazione si declina in:

a) Interventi Istituzionali

Sono contributi caratterizzati nelle finalità, nella ripetitività dell'intervento di sostegno da parte della Fondazione o riservati ad enti con i quali la Fondazione intrattiene rapporti organici. Sono beneficiari di questi contributi enti in cui è prevista la partecipazione della Fondazione in qualità di socio fondatore, attraverso la nomina di componenti degli organi amministrativi o per protocolli d'intesa, oppure enti che sviluppano continuativamente attività in favore di un'ampia e territorialmente diffusa fascia di beneficiari, ovvero progetti ai quali la Fondazione assicura contributi annuali in ragione della loro valenza sociale e/o della diffusa e permanente fruibilità gratuita da parte di persone in condizione di particolare disagio.

Gli interventi istituzionali, in ottemperanza allo statuto ed alle norme di legge, non possono definire impegni che comportano una responsabilità illimitata in capo alla Fondazione.

b) Progetti o iniziative promossi dalla Fondazione.

Sono i c.d. progetti propri, rappresentati da iniziative particolari di cui la Fondazione è ideatrice e promotrice, da sola od in partenariato con altre realtà, rispetto a esigenze rilevanti in ambiti di intervento di diversa natura, per la quali la Fondazione stessa propone soluzioni innovative e sperimentali. I "progetti propri" sono realizzati a seguito della valutazione di possibili soluzioni alternative per perseguire con maggiore efficacia ed efficienza gli obiettivi programmati.

c) Contributi su domande presentate da enti, organizzazioni o istituzioni del territorio.

Si tratta di progetti proposti da terzi, in linea con gli indirizzi programmatici definiti nel documento di programmazione e con le disposizioni contenute nel "Regolamento di erogazione". L'assegnazione dei contributi da parte della Fondazione è preceduta da una selezione dei progetti e delle iniziative da finanziarie, allo scopo di assicurare la trasparenza dell'attività, la migliore utilizzazione delle risorse e l'efficacia degli interventi.

L'individuazione delle iniziative da sostenere avviene sulla base di criteri definiti che consentano di perseguire al meglio gli obiettivi di missione, escludendo situazioni di conflitto di interessi e ingerenze esterne. Nel processo di selezione delle iniziative attraverso bandi la Fondazione procede a una valutazione di merito sia assoluta sia comparativa rispetto ad altre iniziative di analogo contenuto.

7.4 Rapporti con beneficiari

Conformemente a quanto stabilito dallo Statuto e dalle norme legislative vigenti, la Fondazione eroga contributi finalizzati a supportare la crescita economica, sociale e culturale del proprio territorio. Al fine di ottimizzare i propri interventi in collaborazione con le Istituzioni locali per la promozione e la valorizzazione del territorio, la Fondazione è volta ad accertare con opportunità strumenti di analisi il

tessuto di relazioni sociali in cui opera, avendo cura di interpretare correttamente i fabbisogni e le aspettative della comunità. E' necessario pertanto, che la Fondazione sia in grado di decifrare e soddisfare le esigenze dei propri partner e di coloro che beneficiano delle erogazioni proponendo soluzioni e strategie improntate alla fattibilità e all'efficacia.
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, sulle modalità per accedere all'assegnazione dei contributi e sugli esiti.

7.5 Rapporti con i fornitori.

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca di un giusto vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità, alla trasparenza, 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. Nella procedura di selezione dei fornitori la Fondazione, inoltre, valuterà anche le scelte in funzione della tutela della propria immagine, evitando in qualsiasi caso lo sfruttamento della propria posizione di cliente rilevante.
Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi etici generali della Fondazione di cui al precedente art. 5 del presente documento e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Fondazione.
La Fondazione porta a conoscenza dei fornitori il contenuto del codice etico attraverso la pubblicazione sul sito web e le controparti contrattuali dovranno sottoscrivere dichiarazioni di conoscenza dei principi del Codice Etico, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento che induca in qualsiasi modo la Fondazione a violare i priori principi specificati nel codice stesso.
A tal fine la Fondazione, e in particolare i dipendenti responsabili delle funzioni aziendali che partecipano ai processi di selezione, deve attenersi ai seguenti principi:

- non avvalersi di fornitori e/o partner di cui si abbia notizia fondata di collegamenti, diretti o indiretti, ad organizzazioni di natura criminosa e illecita;
- assicurarsi la partecipazione alla selezione di almeno tre fornitori, salvo casi eccezionali e motivati o nel caso in cui il prodotto o servizio oggetto della fornitura non sia inserito in un mercato monopolista;
- accertarsi che i propri fornitori e interlocutori siano in grado di prestare un servizio di qualità, nel rispetto della tempistica fissata dalla Fondazione e con prezzi competitivi;
- accordare pari opportunità a ciascun interlocutore e fornitore che concorra alla somministrazione dei beni e dei servizi richiesti dalla Fondazione, affinché nella scelta finale non intervengano criteri discriminatori o preferenze personali, ma solo valutazioni imparziali basate sull'effettivo possesso dei requisiti necessari all'espletamento dell'opera;

- evitare, a qualunque grado e livello, l'insorgenza di conflitti di interesse che pregiudichino la trasparenza e la correttezza che devono sempre improntare l'agire della Fondazione;
- evitare, a qualunque grado e livello, che si verifichi un interscambio inopportuno di favori e regali, al fine di non inficiare la trasparenza e la correttezza dei rapporti che la Fondazione intrattiene con i propri fornitori e partner;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza verso i fornitori;
- evitare condizionamenti da terzi estranei alla Fondazione per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa;
- sensibilizzare i fornitori al rispetto del Codice Etico della Fondazione;

7.6 Rapporti con controparti esterne

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed latri partner in relazioni di affari di lungo periodo, la Fondazione deve assicurarsi dell'integrità morale, della reputazione e del buon nome della controparte.

7.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Fondazione intrattiene con la Pubblica Amministrazione rapporti improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza e collaborazione nel rispetto dei rispettivi ruoli e funzioni.
Tali rapporti non devono indurre le Istituzioni Pubbliche a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti.
A tal fine la Fondazione vieta ogni comportamento che possa a qualunque titolo comportare, direttamente od indirettamente, l'offerta di somme di denaro o di altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.
Risultano comunque consentiti, esclusivamente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e purchè di modico valore, omaggi e forme di ospitalità, compiuti dai destinatari del Codice Etico verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, sempre che non siano tali da poter compromettere l'integrità e la reputazione della Fondazione e/o influenzare l'autonomia di giudizio degli stessi destinatari. Tali atti dovranno in ogni caso venire comunicati al previsto Comitato di Vigilanza.
Allo stesso modo, i destinatari del Codice Etico possono essere beneficiati di omaggi, liberalità o trattamenti di favore da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, esclusivamente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e purchè di modico valore. Tali atti dovranno in ogni caso venire anch'essi comunicati al previsto Comitato di Vigilanza.
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. Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa deve essere segnalata tempestivamente al responsabile del procedimento o all'organo di appartenenza e al Comitato Vigilanza.

7.8 Rapporti con le Autorità

La Fondazione si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività.
La Fondazione non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle Autorità nelle loro funzioni di vigilanza ispettiva e collabora attivamente con i propri dipendenti e collaboratori nel corso delle procedure istruttorie. Per garantire la massima trasparenza, la Fondazione si impegna a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi *Authority* in situazioni di conflitto di interessi.

7.9 Rapporti istituzionali

Nei rapporti con le Istituzioni locali, regionali, nazionali, comunitarie ed internazionali, la Fondazione si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali coinvolti durante la realizzazione delle proprie attività;
- rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura elusiva e collusiva;
- agire nel rispetto dei principi definiti dal Codice Etico nello svolgimento delle proprie attività, non esercitando attraverso propri Organi, dipendenti e/o collaboratori, pressioni dirette od indirette su responsabili o rappresentanti delle Istituzioni per ottenere favori o vantaggi.

7.10 Rapporti con i media

La Fondazione riconosce ai media un ruolo di primaria importanza nel processo di corretto trasferimento delle informazioni ed in ragione di ciò impone di gestire i rapporti con i media nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità al fine di garantire la completezza e la precisione delle dichiarazioni rilasciate verso l'esterno.
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 s'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 tra la Fondazione e i *mass media* spettano alle funzioni aziendali espressamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica di

comunicazione definita dal Presidente. I destinatari non possono pertanto fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.
Nel caso di partecipazioni a convegni in qualità di relatore, pubblici interventi e pubblicazioni in genere, i destinatari devono essere preventivamente autorizzati dalla Fondazione.

7.11 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.

7.12 Disseminazione delle esperienze

La Fondazione promuove la disseminazione delle esperienze più positive, sia con proprie iniziative di comunicazione esterna, sia stimolando i beneficiari a diffondere notizie e informazioni su quanto realizzato.

8. ORGANI STATUTARI

Alla luce dei principi che ispirano il presente Codice Etico, gli Organi statutari della Fondazione improntano lo svolgimento della loro attività ai valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, rispetto delle persone. In particolare, devono agire in modo autonomo e indipendente dagli Enti che li hanno designati, dalle Istituzioni pubbliche, dagli Enti privati, dalle associazioni economiche e di volontariato e dalle forze politiche. Sono loro inoltre richieste: partecipazione costante, consapevolezza del proprio ruolo e condivisione della missione, al fine di contribuire positivamente ed efficacemente al raggiungimento degli obiettivi della Fondazione.
I Consiglieri si impegnano a guidare responsabilmente la Fondazione perseguendo obiettivi di salvaguardia, crescita e corretto investimento del patrimonio.
I Sindaci sono tenuti a espletare la loro funzione attenendosi rigorosamente all'ordinamento vigente.
È compito dei Consiglieri e dei Sindaci vigilare sul conflitto di interessi e sui principi di cui agli articoli 5 e 6 del presente Codice e che regolano le attività della Fondazione.
Nel rapporto con i terzi, e soprattutto con i mass media, gli organi statutari hanno il compito di rispettare e promuovere il prestigio della Fondazione, evitando di intaccarne l'immagine pubblica.
I Consiglieri e i Sindaci sono tenuti a rispettare la riservatezza delle informazioni di cui sono depositari anche successivamente alla cessazione del loro mandato.

I principi deontologici che animano il comportamento dei componenti gli organi statutari nei confronti degli Enti beneficiari e dei fornitori sono quelli previsti negli articoli 5 e 6 del presente documento con particolare riferimento a:

- divieto di elargire favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo, con il fine di ottenere trattamenti privilegiati;
- divieto di accettare favori e beni materiali, sotto forma sia di prestazioni monetarie sia di regali di valore significativo;
- obbligo di restituire eventuali regali di cui sia manifesta e inequivocabile la natura corruttrice o che eccedano con il loro valore le aspettative di un normale rapporto di cortesia e gratitudine;
- divieto di approfittare della propria posizione professionale per conseguire indebiti vantaggi a titolo personale;
- divieto di accogliere raccomandazioni e pressioni che interferiscano con il corretto funzionamento della Fondazione;
- obbligo di denunciare al Comitato di Vigilanza eventuali tentativi di corruzione, al fine di stroncare sul nascere comportamenti illeciti e difformi dallo spirito del presente Codice Etico;
- sviluppo, con gli interlocutori esterni, di rapporti ispirati alla massima correttezza e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi.

La Fondazione richiede che i Consiglieri e i Sindaci non incorrano inoltre in conflitto di interessi, nell'espletamento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si indicano alcune situazioni che possono determinare conflitto di interessi:

- incarico o candidatura politica elettiva o amministrativa, di cui al punto 5.6 del presente documento;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo presso Enti beneficiari e/o fornitori;
- assunzione di interessi economici e finanziari, palese od occulta, da parte degli Organi della Fondazione o da parte delle rispettive famiglie, in attività di fornitori od Enti che intrattengono rapporti con la Fondazione, quale, a titolo di esempio, l'assunzione di partecipazioni qualificate, dirette o indirette, al capitale sociale di detti soggetti;
- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Fondazione;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti, in nome e per conto della Fondazione, che abbiano come controparte familiari o soci degli Organi Sociali ovvero persone giuridiche a cui si è personalmente ed economicamente interessati;
- accettazione di denaro da persone, associazioni o comunque Enti non commerciali, o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Fondazione.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità dei Consiglieri e dei Sindaci di assumere decisioni nel migliore interesse della Fondazione, deve essere immediatamente comunicata al Comitato di Vigilanza e determina l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione, salvo espressa autorizzazione da parte di detto Organismo.
È fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Fondazione.
Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione,
amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, Consiglieri e Sindaci sono tenuti a darne comunicazione al Comitato di Vigilanza.

9. PRINCIPI DI CONDOTTA NEL RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Principi Generali

Il fattore umano interno è la principale risorsa della Fondazione. Il valore del rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato preminente per la Fondazione, insieme alla consapevolezza che il complesso delle capacità relazionali, intellettive e tecniche di ogni dipendente e/o collaboratore rappresenta il vero vantaggio e una risorsa strategica per l'Ente.
Occorre che esso si sviluppi sia sotto il profilo culturale, che professionale e operativo. I valori e la loro diffusione sono alla base di ogni evoluzione. 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, siano orientate al futuro, possano contribuire con pensieri innovativi, e possano avere atteggiamenti aperti, collaborativi e leali anche in presenza di immancabili difficoltà nel percorso.
Tutti devono lavorare nell'ambito del proprio settore e delle proprie mansioni con l'obiettivo quotidiano e 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 e

di individuare le soluzioni efficaci, che siano dotate di capacità imprenditoriali e gestionali, supportate da solide basi metodologiche e di conoscenza dei vari ambiti in cui operano.
La Fondazione riconosce alla struttura operativa un ruolo rilevante nello svolgimento della propria funzione istituzionale in termini di imparzialità, adeguatezza e continuità operativa e ne promuove la formazione e la crescita delle professionalità necessarie in funzione della propria dimensione e operatività.
La Fondazione riconosce l'eccellenza quale frutto del lavoro di singoli attori dotati di tenacia e di alte capacità intellettuali. Questo non deve ingenerare stili di lavoro orientati al protagonismo del singolo, essendo ben consapevoli che solo il lavoro di squadra può costruire una solida base affinché le idee più innovative possano diventare sistema duraturo nell'organizzazione. La conoscenza individuale deve diventare conoscenza partecipata dialetticamente, da implicita deve diventare esplicita, affinché possa trasformarsi in prassi eccellente e diffusa.
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 e nei regolamenti a loro applicabili.
Le decisioni relative all'organizzazione interna devono essere improntate alla trasparenza e ai principi che stanno alla base della missione della Fondazione.
Al fine di favorire la correttezza procedurale, tutte le attività che si svolgono in seno alla Fondazione devono essere documentate adeguatamente in modo che siano tracciabili tutti i passaggi decisionali che le hanno motivate.

9.2 Selezione e gestione del personale

La ricerca e la selezione del personale è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo, nepotismo e clientelismo.

La Fondazione quale datore di lavoro è animata da principi deontologici:

- impegno ad ottimizzare le condizioni lavorative nel pieno rispetto delle diversità di origine, sesso, cultura, religione e razza degli stessi lavoratori, ed a salvaguardare la loro integrità fisica e psicologica, applicando coscienziosamente la normativa relativa all'ambiente ed alla sicurezza sul lavoro;
- adozione di criteri di valutazione orientati al riconoscimento del merito personale, della competenza e della professionalità nella gestione del rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori, con il conseguente rifiuto di ogni forma di nepotismo e di favoritismo;
- illustrare ai propri collaboratori in modo inequivocabile i compiti loro assegnati e prepararli al loro adempimento attraverso un'opportuna attività formativa accompagnata da periodiche valutazioni sull'andamento del lavoro;

- promozione di un ambiente di lavoro armonico al fine di favorire la collaborazione tra i singoli lavoratori e la crescita professionale di ciascuno;
- impegno a contrastare qualsiasi tipo di molestia e di prestazione non professionale strumentale alla carriera del singolo, al fine di salvaguardare la dignità dei dipendenti e collaboratori della Fondazione e la sua stessa integrità;
- commisurare il compenso dei collaboratori alle prestazioni da loro fornite secondo quanto stabilito dal contratto di lavoro, fermo restando che il pagamento può essere corrisposto unicamente al soggetto che ha prestato la sua opera;
- promuovere lo spirito di appartenenza alla Fondazione, stimolando la motivazione personale di ciascun collaboratore a crescere professionalmente all'interno della stessa;
- tutelare l'integrità personale e professionale dei propri collaboratori da qualunque forma di indebita limitazione dell'espressione professionale e personale;
- rendere edotti i propri collaboratori delle norme di legge e dei principi del presente Codice Etico e garantirne efficacemente l'applicazione, chiarendo che le violazioni rappresentano un eventuale inadempimento contrattuale e/o un illecito disciplinare, in conformità alle disposizioni vigenti.

9.3 Rispetto

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.

9.4 Correttezza, cooperazione e efficacia

Ciascun dipendente è ragionevole nelle richieste rivolte agli enti beneficiari e ai partners, assicurandosi che le stesse siano proporzionate all'ampiezza e alla natura del supporto di cui si tratti.
Ciascun dipendente evita, sia con enti esterni che con l'organizzazione interna, comportamenti che non siano trasparenti.
Ciascun dipendente determina l'efficacia della propria azione filantropica e/o di gestione attraverso un processo di confronto e di mutuo apprendimento con i migliori operatori, nonché di misurazione oggettiva dell'efficacia e dell'efficienza del proprio operato. Determina e dimostra come la propria attività filantropica e di gestione 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.

9.5 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 persone. Questo valore rappresenta il vero e proprio asset organizzativo della Fondazione.

9.6 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 proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia – psicologica, fisica, sessuale – nei confronti di dipendenti e collaboratori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia (anche non verbale, ovvero derivante da più atteggiamenti atti ad intimidire perché ripetuti nel tempo o perché provenienti da diversi soggetti) che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso di potere da parte di un superiore gerarchico della posizione di autorità. In particolare, la Fondazione proibisce ogni e qualsiasi comportamento che possa concretizzarsi nel mobbing secondo il concetto di tempo in tempo elaborato dalla giurisprudenza italiana.
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.
E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti del dipendente e/o collaboratore che rifiuta, lamenta o segnale tali fatti incresciosi.

9.7 Diligenza e buona fede – Doveri dei dipendenti e collaboratori

In riferimento ai principi generali sopra enunciati, a titolo esemplificativo, si indicano i principi deontologici a cui deve essere ispirato il comportamento dei dipendenti e collaboratori:

- svolgimento delle proprie mansioni con trasparenza, correttezza, professionalità, lealtà e buona fede assicurando prestazioni lavorative con adeguati standard di qualità e quantità, nel perseguimento corale degli obiettivi che la Fondazione si è prefissata di raggiungere;
- osservanza delle norme di legge, delle norme dell'ordinamento giuridico che regola l'attività delle Fondazioni, delle norme contrattuali, delle norme del presente Codice Etico, dei regolamenti e delle disposizioni emanati dagli Organi della Fondazione;
- denuncia di eventuali irregolarità e disfunzioni in merito alle modalità di gestione dell'attività lavorativa, senza che ciò possa in ogni caso comportare il rischio di ritorsione alcuna;
- rifiuto di qualunque atteggiamento che discrimini colleghi e collaboratori per ragioni politiche e sindacali, di fede religiosa, razziali, di lingua, di sesso, di età o handicap;
- rispetto della riservatezza delle informazioni e dei dati dei quali vengono a conoscenza nell'espletamento dell'attività lavorativa;

- rifiuto dello sfruttamento del nome e della reputazione della Fondazione a scopi privati e di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della Fondazione;
- divieto di portare fuori dai locali dell'Ente atti e documenti riservati o confidenziali se non per motivi strettamente connessi all'adempimento dei doveri professionali;
- divieto di eseguire ordini o attuare atti direttivi emanati da soggetto non competente e non legittimato. In tali casi, il dipendente e/o collaboratore deve dare immediata comunicazione dell'ordine o dell'atto direttivo ricevuti al proprio responsabile o referente;
- sviluppo, con gli interlocutori esterni, di rapporti ispirati alla massima correttezza, probità e imparzialità, nella più totale trasparenza, evitando comportamenti che possano avere effetti negativi sulla serenità di giudizio degli stessi;
- astenersi dal divulgare ai mezzi di informazione le notizie connesse allo svolgimento delle attività lavorative, salvo specifica autorizzazione, o lesive dei diritti dei terzi;

9.8. Conflitto di interessi dipendenti e collaboratori

La Fondazione richiede che i dipendenti ed i collaboratori non incorrano in conflitto di interessi, nell'espletamento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, si indicano alcune situazioni che possono determinare conflitto di interessi:

- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera o prestazioni intellettuali) presso terzi che intrattengono rapporti con la Fondazione;
- assunzione di interessi economici e finanziari, palese od occulta, da parte di detti soggetti o delle loro famiglie, in attività di fornitori di beni e/o servizi od Enti che intrattengono rapporti con la Fondazione, quale, a titolo di esempio, l'assunzione di partecipazioni qualificate, dirette o indirette, al capitale sociale di detti soggetti;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti, in nome e per conto della Fondazione, che abbiano come controparte familiari o soci dei dipendenti e dei collaboratori ovvero persone giuridiche a cui si è personalmente ed economicamente interessati;
- accettazione di denaro da persone, associazioni o comunque Enti non commerciali, o aziende che sono o intendono entrare in rapporti con la Fondazione.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità dei dipendenti e/o dei collaboratori della Fondazione di assumere decisioni nel migliore interesse della Fondazione, deve essere immediatamente comunicata dal dipendente o collaboratore alla Fondazione, e determina l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione, salvo espressa autorizzazione da parte della Fondazione.
È fatto divieto di avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui si è venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno della Fondazione.

Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione che possa determinare un conflitto di interessi, ciascun dipendente o collaboratore è tenuto a darne comunicazione al Presidente della Fondazione che sottoporrà, se necessario, il caso al Comitato di Vigilanza. Al termine della verifica, richiederà l'autorizzazione all'espletamento dell'incarico al Consiglio d'Amministrazione.

9.9 La regolamentazione dei sistemi informatici

La Fondazione mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori una dotazione informatica costituita da personal computer, notebook, stampanti, software, servizi di Internet e Intranet per favorire l'esecuzione dei lavori loro affidati. I dipendenti e collaboratori della Fondazione devono servirsi di tale strumentazione in modo tale da salvaguardarne la funzionalità e l'integrità, segnalando eventuali malfunzionamenti.
I programmi possono essere installati sulla rete della Fondazione o sui singoli personal computer unicamente da personale e/o tecnici autorizzati dall'ente.
È vietato ai dipendenti e collaboratori:

- installare programmi non autorizzati e/o privi di regolare licenza, al fine di evitare non solo il rischio di diffondere virus informatici, ma anche le sanzioni a carico della Fondazione previste per le violazioni del diritto d'autore;
- scaricare programmi messi a disposizione da Internet senza specifica autorizzazione della Fondazione;
- utilizzare la propria casella di posta elettronica per trasmettere documenti riservati al di fuori della rete informatica aziendale, ciò al fine di garantire la sicurezza e la privacy delle informazioni trattate.

10. TUTELA DELLA SICUREZZA, DELLA SALUTE E DELLA PRIVACY

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.

10.1 Salute e ambiente di lavoro

La Fondazione pone particolare attenzione alla creazione e alla gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità alla normativa, alle direttive nazionali ed internazionali in materia.
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.

10.2 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. Ciascun destinatario che sia a conoscenza di eventi potenzialmente dannosi per la Fondazione ha il dovere di informare tempestivamente il Presidente e, nel suo caso, il Consiglio d'Amministrazione.
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 sono utilizzati per ragioni di servizio, ai sensi della normativa vigente. In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali 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, 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 i destinatari 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.

10.3 La sicurezza dei sistemi informatici

La Fondazione, al fine di tutelare la riservatezza e la sicurezza dei dati in suo possesso, dota i propri sistemi informatici di appositi accorgimenti atti a impedire la libera circolazione delle informazioni o un impiego non appropriato delle stesse. A tal fine, a ciascun dipendente e collaboratore vengono attribuiti un identificativo e una password personalizzati e viene consentito l'accesso a determinati programmi e files unicamente in considerazione delle mansioni svolte. I dipendenti e i collaboratori sono tenuti alla segretezza del loro identificativo e della loro password: devono pertanto evitare di divulgare tali dati e devono modificare regolarmente la loro password. I dipendenti e i collaboratori inoltre non devono lasciare la propria postazione di lavoro senza aver

preso tutte le cautele necessarie a impedire che informazioni riservate possano essere visualizzate da soggetti non autorizzati.

10.4 Trattamento delle informazioni riservate e privilegiate

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 i Destinatari devono trattare con la massima riservatezza tutti i dati e le informazioni riservate e privilegiate a cui hanno accesso nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente in materia di privacy.
I dati e le informazioni sui quali vige il divieto di comunicazione a terzi e di divulgazione sono tutti quelli riguardanti l'organizzazione interna e la gestione dei beni materiali e immateriali della Fondazione, le operazioni commerciali e le intermediazioni finanziarie da essa effettuate, le procedure giudiziali e amministrative che la coinvolgono.
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.
Ai sensi di quanto previsto dalla legislazione sulla privacy e stabilito dalle norme emanate dalla Consob, la Fondazione adotta, inoltre, una politica molto seria e rigorosa in merito al trattamento delle informazioni privilegiate relative a società quotate sul mercato, al fine di non alterare l'equilibrio della compravendita dei titoli di borsa e di non contravvenire ai principi ispiratori del presente Codice Etico.
Il personale e gli Organi della Fondazione non sono, pertanto, autorizzati a usare a titolo personale né a riferire a terzi tali informazioni privilegiate.
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.

10.5 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 dipendenti e i collaboratori della Fondazione devono usare comportamenti responsabili e rispettosi al fine di tutelare tali beni, evitando atteggiamenti o utilizzi impropri che possano arrecare danno.

10.6 Tutela della privacy

La Fondazione si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al DLgs 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.
Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la Fondazione mette in atto specifiche cautele volte a informare ciascun dipendente e/o collaboratore sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte dell'ente, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazioni e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.
In nessun caso la Fondazione utilizza o cede ad altro titolare, per scopi storici, di ricerca scientifica e di statistica, o a fini promozionali, i dati personali raccolti.
I dipendenti e i collaboratori della Fondazione sono tenuti a:

- raccogliere i dati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzarli in altre operazioni del trattamento in termini non incompatibili con tali scopi
- registrare i dati in modo esatto e aggiornarli all'occorrenza;
- verificare che i dati siano pertinenti e completi e che non eccedano rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o successivamente trattati;
- conservare i dati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati;
- informare l'interessato in merito alle finalità e alle modalità del trattamento dei dati e alla natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati stessi;
- custodire e controllare accuratamente i dati al fine di non incorrere nel rischio di distruggerli o perderli, anche accidentalmente;
- consultare solo gli atti e i fascicoli ai quali sono autorizzati ad accedere e utilizzarli conformemente ai doveri d'ufficio;
- interdire l'accesso non autorizzato ai dati e il loro trattamento illecito o non conforme alle finalità della loro raccolta;
- distruggere i dati nel caso in cui vengano meno le ragioni della loro conservazione e del loro utilizzo, o nel caso in cui venga ritirata l'autorizzazione al loro trattamento.

11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

11.1 Comunicazione

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i possibili interessati sia interni sia esterni mediante apposite attività di comunicazione:
- pubblicazione sul sito Internet istituzionale
- invio mediante posta tradizionale/ a mezzo fax / a mezzo e-mail
- affissione di una copia presso la sede della Fondazione.

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.
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.

11.2 Comitato di Vigilanza

Il Comitato di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Indirizzo ed è composto dal Presidente della Fondazione, da un esponente del Consiglio di Indirizzo, da un esponente del Collegio Sindacale e da un dipendente della Fondazione.
La decadenza, per qualsiasi causa e/o motivo, dalla carica di Consigliere d'Indirizzo e/o di componente il Collegio Sindacale, determina pure l'automatica decadenza dalla carica assunta nel Comitato di Vigilanza, con conseguente sostituzione del medesimo da parte del Consiglio di Indirizzo in carica.
Tale Organismo ha il compito di:

- vigilare sul rispetto e sull'applicazione delle norme del presente Codice Etico;
- elaborare apposite strategie volte a ridurre le possibili violazioni del presente Codice Etico, in collaborazione con gli organi e gli uffici competenti;
- verificare la fondatezza di eventuali denunce di violazioni del presente Codice Etico e segnalazione agli organi competenti affinché, se necessario, applichino le dovute sanzioni;
- proteggere e assistere i dipendenti che segnalano comportamenti non conformi al Codice;
- valutare eventuali cambiamenti e ampliamenti del presente Codice Etico da proporre al Consiglio di Indirizzo;
- effettuare al Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Indirizzo un resoconto annuale della propria attività;
- inserimento del presente Codice Etico sul sito web ufficiale della Fondazione;
- organizzazione di appostiti corsi di formazione a favore del personale della Fondazione, al fine di consentire l'approfondimento della conoscenza del presente Codice Etico;

11.3 Segnalazioni al Comitato di Vigilanza

Ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico dovrà essere segnalata, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, al Comitato di Vigilanza. Al termine della fase istruttoria, il Comitato se riterrà la segnalazione fondata, avrà cura di darne comunicazione al Consiglio di Indirizzo per l'adozione dei necessari provvedimenti.

Le segnalazioni possono essere inviate con le seguenti modalità:
- email: vigilanzaetica@fondazionecarisal.it
- lettera: al Comitato di Vigilanza Etica della Fondazione Cassa di Risparmio Salernitana, Via Bastioni, 16 84122 Salerno.

Il Comitato di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro ogni possibile atto da parte di terzi che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.
Alle riunioni del Comitato di Vigilanza in caso di votazione sulle decisioni da prendere il voto del Presidente della Fondazione vale doppio.
E' inoltre assicurata l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante, fatta salva la buona fede e gli obblighi di legge.

11.4 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.
Per quanto attiene ai dipendenti, 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. Le violazioni al presente Codice saranno in ogni caso tenute in considerazione per l'avanzamento di carriera, per eventuali promozioni e per l'attribuzione di responsabilità.
Le singole infrazioni punibili e le relative sanzioni irrogabili saranno stabilite e portate a conoscenza dei dipendenti in conformità di quanto previsto dalla L. n. 300/1970 e dal CCNL applicato.
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 relativo rapporto contrattuale 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 Codice Etico siano commesse da membri degli Organi della Fondazione, il Consiglio di Indirizzo, su proposta del Comitato 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.
Comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con quanto previsto dal presente Codice potranno essere sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del codice civile.
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.

11.5 Entrata in vigore

Il presente Codice Etico si intende efficace sin dal momento della sua approvazione da parte del Consiglio di Indirizzo avvenuta in data 17/06/2013.