CODICE ETICO

ex D.Lgs. 231/01

Sommario

1. INTRODUZIONE 3
2. MISSION 3
3. DESTINATARI 4
4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA 4
4.1 ONESTÀ – INTEGRITÀ – CORRETTEZZA E LEGALITÀ 4
4.2 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 5
4.3 TUTELA DELLA PERSONA E DELLA DIGNITÀ UMANA 7
4.4 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO 8
4.5 GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI, DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI E TRIBUTARI E DELLE OPERAZIONI CONTABILI 9
4.6 UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMATICO E RISPETTO DEL DIRITTO D'AUTORE 10
4.7 COMUNICAZIONE ESTERNA 11
4.8 TUTELA DELL'AMBIENTE E DELLA SOSTENIBILITÀ 11
4.9 TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE E PAESAGGISTICO 11
4.10 RAPPORTI CON I FORNITORI 11
4.11 RELAZIONI CON I PARTNER 12
4.12 COLLABORAZIONE CON LE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA E CON GLI ORGANI DELLA GIUSTIZIA 12
5. MODALITÀ E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI VIGILANZA 13
5.1 COMUNICAZIONE, FORMAZIONE ED EFFICACIA ESTERNA 13
5.2 OBBLIGHI PER TUTTI I DIPENDENTI E PER I COLLABORATORI 13
5.3 OBBLIGHI PER I PARTNERS ED I SOGGETTI TERZI 14
5.4 CONTROLLI INTERNI 14
5.5 ORGANISMO DI VIGILANZA 14
5.6 SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING 15
5.7 SANZIONI 16
6. DISPOSIZIONI FINALI 16
6.1 CONFLITTO CON IL CODICE ETICO 16
6.2 MODIFICHE AL CODICE 16
6.3 CONCLUSIONI 16
7. Dichiarazione di presa visione e accettazione 17

1. INTRODUZIONE

Il Codice Etico è un documento ufficiale, costituisce parte integrante del Modello Organizzativo e Gestionale adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01 da Fondazione Opera Madonna del Lavoro (d'ora in poi FOMAL) e costituisce uno strumento fondamentale per ribadire i valori in cui la stessa si riconosce. Il Codice Etico rappresenta, inoltre, un elemento indispensabile al fine di prevenire una eventuale responsabilità da reato in capo alla Fondazione.
FOMAL ha quindi deciso di applicare il "sistema 231", con l'adozione di un proprio Modello Organizzativo e Gestionale e con la nomina dell'Organismo di Vigilanza previsti dal D. Lgs.231/01, per improntare la gestione dell'ente a principi e comportamenti virtuosi che permettano di presidiare in modo adeguato ed efficace il rischio di commissione di reati.
Ogni rischio va presidiato con comportamenti virtuosi e per questo motivo la Fondazione crede che la crescita imprenditoriale si accompagni necessariamente a quella della cultura della legalità e del rispetto di principi etici fondamentali.
A ciò si aggiunga che, oggi sempre più, è fondamentale costruire uno sviluppo sostenibile e ragionare in termini di successo sostenibile. Tale approccio si fonda sulla consapevolezza che l'azienda è un insieme di rischi, imprenditoriali e di compliance.
Si tratta di valori che già appartengono alla Fondazione e che trovano espressa realizzazione anche nel presente Codice Etico.

2. MISSION

> ***«Cara Costituzione, ascoltando te già sto meglio perché mi trasmetti tanta fiducia e tanta serietà per la nostra casa comune. Se ce n'è poca anch'io devo fare la mia parte. Proprio come tu vuoi»***
> ***Arcivescovo, Card. Matteo Zuppi***

FOMAL ha come propria missione l'accompagnamento della persona – nella sua interezza – nel mondo del lavoro.
FOMAL ha a cuore la dinamica dell'incontro perché dietro l'unicità di ciascuno ci sono aspirazioni, desideri e passioni che a volte hanno solo bisogno di un po' di fiducia.
La Fondazione vuole aiutare quindi le persone a conoscersi meglio, a capire davvero cosa vogliono e a colmare quel gap di competenze che mancano per svolgere il lavoro che desiderano.
FOMAL opera nel campo della formazione professionale garantendo, tramite la propria struttura e la propria organizzazione, i migliori standard qualitativi, in termini di affidabilità e rispetto delle leggi e delle normative, nella gestione dell'attività.
L'ente sostiene e favorisce le iniziative di formazione professionale in accordo con altri enti e partner.
La Fondazione, per il conseguimento dei già menzionati fini, può attuare prestazioni di servizi inerenti alla formazione e all'orientamento professionale, anche mediante autonome iniziative nel campo della formazione professionale.
L'impegno assunto da FOMAL con il presente Codice Etico non vuole essere una semplice dichiarazione d'intenti: vuole essere la premessa e la testimonianza di un agire concreto che non sacrifica i principi e i valori per un'attività spregiudicata o disattenta.
Per questo motivo, i principi generali e di comportamento del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: ne riconoscono lo statuto di legge fondamentale dello Stato quale imprescindibile riferimento valoriale dell'attività della Fondazione.

In particolare, i principi comportamentali di seguito riportati sono improntati alle seguenti norme costituzionali, qui indicate in modo sintetico:
Art. 2: diritti inviolabili dell'uomo, solidarietà politica economica e sociale;
Art. 3: pari dignità sociale degli individui, nessuna discriminazione per sesso, lingua, razza, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali;
Art. 6: tutela delle minoranze linguistiche;
Art. 9: promozione della ricerca scientifica e tecnica. Tutela dell'ambiente, del paesaggio, del patrimonio storico e artistico;
Art. 13: inviolabilità della libertà personale;
Art. 15: libertà e segretezza della corrispondenza;
Art. 23: nessuna prestazione personale o patrimoniale può essere imposta se non in base alla legge;
Art. 32: tutela della salute;
Art. 35: tutela del lavoro e cura della formazione;
Art. 36: condizioni del lavoro;
Art. 37: condizioni di lavoro e famiglia;
Art. 41: libertà dell'iniziativa economica privata nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana;
Art.54: adempimento con disciplina ed onore delle funzioni pubbliche;
Art.98: i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione;
Art.101: la giustizia è amministrata in nome del popolo.

3. DESTINATARI

Il Codice Etico è diretto ad una molteplicità di destinatari, tra cui si ricordano:

a) Gli organi della Fondazione e i loro componenti;
b) Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro, anche temporaneo, senza alcuna eccezione;
c) I consulenti, i collaboratori a qualunque titolo, i procuratori e qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto dell'ente;
d) Tutti i partner e tutti i collaboratori esterni che partecipano con la Fondazione alla gestione delle attività di cui sopra.

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste.
A tal fine, la Fondazione garantisce l'effettiva diffusione del Codice Etico, all'interno e all'esterno dell'ente, assicurando che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA

4.1 Onestà – Integrità – Correttezza e Legalità

Chiunque, a qualsiasi titolo, presti attività lavorativa per FOMAL si impegna e si obbliga a comportamenti virtuosi, nel rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, delle autorizzazioni amministrative e di ogni regolamento.

L'impegno e l'obbligo sono assunti da tutti gli amministratori, gli apicali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i professionisti, i consulenti ed in generale da tutti gli interlocutori che agiscono per conto dell'ente.
Il rispetto della legge vuole esprimere un senso di onestà per il lavoro di tutti i collaboratori, di ogni fornitore, dei partner e di chiunque abbia a che fare con FOMAL.
Le relazioni della Fondazione con Enti Pubblici e Pubbliche Amministrazioni partono dalla consapevolezza che, così come recita l'art.98 della Costituzione, i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione e degli interessi generali.
In ogni relazione con la PA sono fondamentali il rispetto della legge, delle normative, anche locali, dei regolamenti e delle direttive che regolano i suddetti rapporti.
Al fine di assicurare i migliori standard di affidabilità e qualità, FOMAL collabora esclusivamente con enti, partner, fornitori o interlocutori che condividono i medesimi principi di integrità, onestà e legalità.

4.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'ente fonda la sua attività su costanti rapporti con la Pubblica Amministrazione, ed in particolare con la regione Emilia – Romagna, quale destinataria dei fondi europei dedicati allo sviluppo della formazione professionale (cd. percorsi IeFP) e del programma nazionale GOL/servizi per il lavoro.
La Pubblica Amministrazione è la casa di tutti: non essere corretti con la PA significa non essere corretti con il prossimo, significa voler escludere qualcuno da opportunità alle quali deve poter accedere.
Ciò vale, a maggior ragione, per quegli enti che operano in un rapporto imprescindibile con la stessa PA.
Non si possono avere pretese formative senza irrinunciabili principi di correttezza, integrità, onestà, e trasparenza, soprattutto nei rapporti con la casa di tutti i cittadini, la Pubblica Amministrazione.
Con il termine Pubblica Amministrazione si intendono anche l'Agenzia delle Entrate, i Vigili del fuoco, l'AUSL, l'ARPA, la guardia di finanza, l'Ufficio del Lavoro, altri Enti Locali, etc.
I principi che informano e plasmano le relazioni quotidiane con la Pubblica Amministrazione sono e devono essere quelli della trasparenza, della correttezza e dell'onestà. Più ancora che per altri ambiti operativi, la dimensione relazionale con gli enti pubblici e le autorità ad essi collegate deve essere caratterizzata dal dovere, inteso quale obbligo assoluto di mantenere comportamenti in linea con i citati principi etici e con la reputazione della Fondazione.
In nessun modo detto dovere deve venire meno nelle relazioni con i dirigenti, i funzionari e i dipendenti dello Stato e degli enti pubblici.
È bene ricordare che in virtù dell'art.54 della Costituzione i funzionari pubblici devono adempiere alle loro funzioni con disciplina ed onore e che in virtù dell'art. 98 della Costituzione i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione.
Le persone incaricate da FOMAL di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o un qualsivoglia rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, devono essere fornite di esplicita delega o individuazione organizzativa.
A tal fine, la Fondazione prevede che ogni rapporto con la Pubblica Amministrazione debba essere intrattenuto esclusivamente dai soggetti che l'ente ha all'uopo espressamente incaricato, i quali devono rispettare, nell'espletamento della propria attività, i principi di onestà e integrità, senza porre in essere alcun comportamento, quale l'offerta di denaro o di altra utilità, finalizzato ad influenzare illegittimamente le decisioni o l'imparzialità della Pubblica Amministrazione.

Gli incaricati devono relazionarsi con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione in base ai ricordati principi di onestà, correttezza e trasparenza.
Le persone incaricate dall'ente alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione per invio di documentazione e/o dichiarazioni, richiesta di autorizzazioni, partecipazione a gare d'appalto, etc. devono verificare che vi siano i presupposti per una corretta partecipazione ai bandi pubblici e che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.
Nessun altro soggetto, se non quelli a tale scopo incaricati, può intrattenere rapporti di nessun genere con la Pubblica Amministrazione.
È vietato altresì sfruttare o vantare relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, per far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altre utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.
Per lo stesso motivo è vietato avvalersi di soggetti che vantino rapporti privilegiati con funzionari o dirigenti appartenenti alla PA per sfruttare la loro mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio. Contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.
In tutti questi casi, i principi già menzionati comportano ex lege l'assoluto divieto di far ricorso o di presentare istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.
Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a respingere, e non effettuare, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.
Omaggi o regalie possono essere effettuati esclusivamente dal personale espressamente autorizzato da FOMAL e non devono in nessun modo eccedere le normali prassi. In particolare, eventuali omaggi non possono superare il limite di valore di euro 150,00 ed in caso di dubbi occorre sempre avvertire il proprio superiore gerarchico.
In particolare, la Fondazione vieta espressamente l'offerta di regali ad esponenti della Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali, soggetti incaricati di pubblico servizio o pubblici funzionari o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni o promessa di un'offerta di lavoro.
Quanto sopra non deve essere eluso ricorrendo a terzi.
È inoltre vietato effettuare, promettere, sollecitare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare indebiti vantaggi per sé o per l'ente, oppure pregiudizio per la Fondazione o per terzi.
Qualora una persona della Fondazione riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o pressioni indebite, deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per l'adozione delle opportune iniziative, oltre all'Organismo di Vigilanza.

4.3 Tutela della persona e della dignità umana

"La persona al centro"
Slogan di Fomal

FOMAL riconosce la centralità e l'importanza della persona, dell'apporto di ogni singolo individuo, della condivisione delle competenze individuali, quali elementi fondanti della crescita dell'ente e di uno sviluppo sostenibile.
Chiunque, a qualsiasi titolo, lavori per l'ente non deve mettere in atto alcuna discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.
Quanto sopra vale, a maggior ragione, per coloro i quali ricoprano per conto della Fondazione incarichi di docenza, anche occasionale, e che siano a contatto con persone minorenni.
Le persone sono il cuore di FOMAL; per questo l'ente rifiuta e condanna qualsiasi comportamento che possa offendere la dignità umana o che possa anche solo mettere in difficoltà la persona con atteggiamenti violenti e/o che mettano in soggezione.
Tali principi si traducono nel rifiuto di instaurare trattative o conferire incarichi che possano offendere o che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner che violino tali principi, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro irregolare o alla violazione delle garanzie primarie di ogni lavoratore.
Per questo motivo, FOMAL ricerca e collabora esclusivamente con partner e terzi che condividano i medesimi principi e che si impegnino al pieno rispetto della persona, della dignità umana e delle garanzie primarie di ogni lavoratore, con particolare riferimento al rispetto della normativa in materia di sicurezza, in materia giuslavoristica e di immigrazione nell'ipotesi di impiego di personale straniero.
La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della azienda, trattando chiunque equamente e con dignità.
La Fondazione rifiuta ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare o forme di intermediazione illecita o sfruttamento del lavoro. In virtù di tali principi, l'ente, nei rapporti che concernono l'assunzione o l'avanzamento di carriera del personale, basa le proprie valutazioni esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona, in coerenza con le procedure definite.
FOMAL tutela il rispetto della dignità e integrità personale sotto ogni profilo, garantendo, tra gli altri, i principi di gender equality sull'intero percorso professionale.
A tal riguardo, la Fondazione assicura che al proprio personale vengano riservate pari opportunità sul lavoro, di formazione, di crescita professionale, di trattamento economico in ragione delle competenze da ciascuno possedute e vigila affinché non vengano poste in essere, ad alcun livello e da alcun soggetto, all'interno dell'azienda così come nelle relazioni esterne, indagini sulla vita privata delle persone, violazioni della privacy, discriminazioni, prevaricazioni o vessazioni motivate da ragioni razziali, di sesso o età, di credo politico o religioso, di condizioni fisiche o sociali. La società garantisce condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione. La Società inoltre vieta la propaganda ovvero l'istigazione e

l'incitamento o apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.
I rapporti di lavoro e di collaborazione intrattenuti da FOMAL sono improntati al rispetto formale e sostanziale della dignità della persona, non essendo ammessa alcuna forma di lavoro irregolare o di sfruttamento del lavoro.
FOMAL si impegna affinché l'esercizio dell'autorità nelle relazioni gerarchiche o di para-subordinazione si svolga sempre in modo equo e corretto, nel pieno e reciproco rispetto della dignità della persona; censura e reprime ogni pratica abusiva o che pregiudichi la serenità dell'ambiente di lavoro.
Al di fuori dei casi obbligatori per legge, la Fondazione evita di intrattenere o proseguire relazioni commerciali con soggetti terzi (fornitori, consulenti, partners ecc.) che mostrino di contravvenire a tali principi.

4.4 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro sono una parte essenziale del rispetto dovuto ad ogni persona.
Trattando di formazione professionale non è contemplabile, per la Fondazione, che gli stessi tirocini/stage avvengano non in sicurezza, in luoghi non consoni, o che prevedano l'utilizzo di macchinari e attrezzature pericolose per l'incolumità dei ragazzi che frequentano la scuola.
FOMAL considera viscerale la tematica della salute e sicurezza dei rapporti formativi dei suoi ragazzi, riconoscendosi nei principi della cd. "carta di Lorenzo" stilata da parti sociali, Regione Friuli Venezia-Giulia, e dalla famiglia di Lorenzo Parelli, ragazzo al quarto anno di studi di meccanica industriale in un istituto professionale di Udine che ha perso la vita durante uno stage in azienda: la sicurezza non ha un colore e una bandiera, è di tutti, è una responsabilità collettiva di ognuno di noi.
La Fondazione riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro quali obiettivi assolutamente prioritari, da mantenersi quotidianamente con una politica orientata a realizzare gli investimenti necessari non assumendo quale criterio guida quello del risparmio di costi.
La tutela del lavoro trova nella prevenzione degli infortuni e delle malattie una applicazione dei principi generali sanciti dagli articoli 4, 32, 35, e 41 della Costituzione.
Alla salute di ogni collaboratore e dipendente, l'ente dedica la giusta priorità in termini di attenzione, di risorse economiche e di impegno umano.
FOMAL garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza e assicura che tutti gli incarichi attribuiti a consulenti esterni o ai singoli responsabili siano conferiti in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze maturate in materia.
In una costante ottica di prevenzione dei rischi, l'ente si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, con una adeguata politica aziendale, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.
Tutelando il lavoratore e la lavoratrice, si tutela anche la loro famiglia.
FOMAL ispira la propria attività ai seguenti principi:

a) combattere i rischi alla fonte e valutare quelli che non possono essere evitati;
b) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
c) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

d) programmare adeguatamente la prevenzione, mirando ad un complesso di azioni coerente che tenga conto ed integri l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
e) riconoscere priorità alle misure di protezione strutturale collettiva e non solo a quelle di protezione individuale;
f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
g) investire in ricerca per il mantenimento dei massimi standard di sicurezza;
h) sanzionare chi non osserva le prescrizioni in materia di sicurezza.

FOMAL esercita la propria attività d'impresa secondo i dettami dell'art.2087 del Codice civile, adottando tutte "le misure che, secondo le particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

4.5 Gestione dei flussi finanziari, degli adempimenti fiscali e tributari e delle operazioni contabili

La Fondazione garantisce il pieno rispetto dei principi di trasparenza e veridicità in ogni operazione societaria ed in particolare per quanto riguarda la gestione dei flussi finanziari, la tenuta della contabilità e le operazioni societarie.
In tal senso, è importante ribadire come la Fondazione sia ben consapevole di come, nella maggioranza dei casi, tratti risorse di origine pubblica e come tali da utilizzare con estremo rigore e con la medesima premura del "buon padre di famiglia".
A tal fine, si impegna affinché ogni operazione e ogni attività sia lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure adottate. La trasparenza impone procedure che consentano a tutti gli interlocutori di potere disporre delle informazioni necessarie per poterne ricostruire l'operato.
L'ente imposta la propria organizzazione sul rispetto della legge e dei principi della trasparenza finanziaria e della buona amministrazione e si impegna a definire e a rispettare tutte le procedure contabili e finanziarie più opportune per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, auto riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza.
Garantire la gestione dei flussi finanziari nel rispetto della legge significa ostacolare la criminalità organizzata che si radica sulla illegittima circolazione del denaro in contante.
La trasparenza della gestione finanziaria è altro elemento caratterizzante la sostenibilità che l'ente ha deciso di perseguire nei diversi ambiti gestionali.
I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere di diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Pertanto, è obbligatorio nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esporre fatti materiali rispondenti al vero.
FOMAL garantisce altresì il rispetto di tutte le normative e di tutti gli adempimenti previsti in ambito fiscale e tributario, monitorando gli aggiornamenti normativi e gestendo tutti i processi connessi con il massimo rigore e con assoluta trasparenza.
Trovano quindi applicazione i principi di tracciabilità, segregazione di ruoli, verificabilità e aggiornamento, al fine di prevenire qualsiasi condotta che possa generare violazioni in ambito fiscale e tributario.

La Fondazione garantisce inoltre il rispetto delle prescrizioni riguardanti i divieti o le comunicazioni di operazioni commerciali con operatori rientranti nei paesi inseriti nella c.d. “Black list”, ovverosia nei paesi a regime fiscale privilegiato.
Tutti i destinatari del Codice Etico devono garantire la veridicità dei dati forniti e la loro completezza, fornendo le opportune evidenze per consentire la verifica dei suddetti dati e delle relative operazioni.
Ogni partner deve accettare e condividere i principi del presente Codice Etico, e deve informare degli stessi ogni operazione contabile e di rendicontazione.
FOMAL ribadisce come sia obbligatorio, nei processi di fatturazione e di elaborazione della documentazione rilevante ai fini fiscali, financo nei processi di rendicontazione, che i dati rappresentati siano sempre veritieri e in tutto corrispondenti alle operazioni materialmente eseguite. È inoltre fatto obbligo a tutti i Destinatari, per quanto di competenza, di adempiere a tutti gli obblighi fiscali e tributari applicabili, di conservare con cura tutta la documentazione rilevante ai fini fiscali, astenendosi dall’occultarla, distruggerla o alterarla.
I principi esposti in questo paragrafo si applicano anche a tutti i terzi che a qualsiasi titolo vengano coinvolti nelle attività contabili della Fondazione.
I fondi che la Fondazione riceve per il raggiungimento di un dato obiettivo non possono in alcun modo essere destinati ad altre finalità, financo per ragioni di bilancio e/o di equilibri societari di sorta.

4.6 Utilizzo del sistema informatico e rispetto del diritto d’autore

Il mercato globalizzato, la ricerca nel campo dei sistemi comunicativi e per ultimo l’evento pandemico che ha inciso sul mondo del lavoro, hanno incentivato l’uso tecnologico della rete informatica.
Tutte le tecnologie ed i sistemi informatici presenti in Fondazione devono essere utilizzati nello svolgimento della propria attività lavorativa, rispettando la dignità della persona.
Tale uso deve essere sempre finalizzato nel rispetto di tutte le normative applicabili.
Fermo restando quanto previsto dall’art.15 della Costituzione, l’ente deve prevedere e installare supporti di segnalazione di anomalie, alterazioni e di presenza di virus o di accesso a siti vietati o non autorizzati.
FOMAL vieta l’accesso a siti non attinenti all’attività lavorativa o il cui contenuto può comunque ledere la dignità della persona o violare norme di legge e vieta l’utilizzo di software scaricati comunque non dotati di regolare licenza, oltre al download e alla duplicazione di file o programmi in violazione del diritto d’autore.
Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, è quindi obbligatorio:

- rispettare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza della Fondazione, al fine di non violare la normativa a tutela del diritto d’autore e di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall’inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall’esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all’immagine della Fondazione.

FOMAL si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (in particolare legge sulla privacy, statuto dei lavoratori).
L’ente garantisce il corretto utilizzo del sistema informatico anche per quanto riguarda la privacy e il corretto uso dei dati informatici, soprattutto per quanto riguarda i minori di età.

4.7 Comunicazione esterna

La Fondazione impronta tutti i rapporti di comunicazione con i terzi ai principi della massima trasparenza ed onestà: in generale, ogni tipologia di informazione o comunicazione verso l'esterno deve essere veritiera, completa e chiara, non discriminatoria, non diffamatoria, non denigratoria.
In particolare, nelle comunicazioni a carattere promozionale, la Fondazione garantisce che ogni dichiarazione o rappresentazione non sia tale da indurre in errore i destinatari, anche per mezzo di omissioni o ambiguità.
Nella corrispondenza, nelle trattative, nella formulazione degli accordi contrattuali, la Fondazione si impegna a manifestare la propria volontà o a formulare le proprie dichiarazioni in modo chiaro e comprensibile al destinatario.
Eventuali rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto del corretto diritto all'informazione e sono riservati esclusivamente ai soggetti muniti di legale rappresentanza.
I dipendenti e i collaboratori della Fondazione non possono fornire informazioni ai mass media né impegnarsi a fornirle senza autorizzazione di chi ricopre la legale rappresentanza della Fondazione.

4.8 Tutela dell'ambiente e della sostenibilità

FOMAL rispetta le persone e l'ambiente che le accoglie.
Per questo motivo, promuove una cultura rispettosa dell'ambiente, a partire dal suo significato profondo di ciò che ci accoglie: ne consegue che tutelare l'ambiente significa tutelare la crescita e la salute delle persone e creare migliori condizioni per il futuro delle nuove generazioni.
La Fondazione non è tenuta a particolari adempimenti di legge in materia ambientale, ma è comunque impegnata nella tutela dell'ambiente, nella corretta gestione dei rifiuti soprattutto laddove gli stessi rifiuti siano prodotto delle attività laboratoriali e formative.
Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, FOMAL pone la tutela ambientale quale presupposto primario nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie.
Devono essere costantemente monitorati i processi a rischio e gli ambiti che comportano maggiori rischi ambientali per una prevenzione concreta ed efficace.
In particolare, le emissioni in atmosfera e la gestione dei rifiuti sono processi da monitorare continuamente.

4.9 Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

La Fondazione ritiene che i beni culturali e paesaggistici siano un patrimonio indispensabile per la crescita e lo sviluppo della società, da riconoscere, proteggere e conservare affinché possa essere offerto alla conoscenza e al godimento della collettività.
In virtù di tale principio, i Destinatari devono garantire nello svolgimento della propria attività il rispetto e la tutela dei beni culturali e paesaggistici.

4.10 Rapporti con i Fornitori

FOMAL definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, non solo nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, ma anche avendo attenzione ai migliori standard qualitativi dei beni e dei servizi richiesti.
Il fornitore di beni o servizi deve garantire la provenienza del suo prodotto, l'assoluta qualità dello stesso, l'esperienza e la competenza professionali necessari a garantire che nello svolgimento della propria attività vengano assicurate la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente, oltre che il rispetto delle diverse normative applicabili a seconda del settore di competenza.
In virtù di tali principi, i partner vengono scelti in relazione alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.
I processi di selezione dei fornitori sono improntati su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.
Laddove previsto, ed in particolare per quanto riguarda i contratti di appalto, FOMAL assume quale criterio prioritario la qualifica tecnico professionale del fornitore anche in materia di sicurezza del lavoro, tutela ambientale e rispetto della sostenibilità.
L'ente si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di:

- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare nelle procedure di scelta del fornitore una concorrenza sufficiente;
- realizzare una separazione di ruoli, nell'ambito delle diverse fasi del processo di acquisto complessivo, mantenendo inoltre la tracciabilità e la documentazione delle scelte effettuate.

4.11 Relazioni con i partner

La mission della Fondazione comporta accordi di partenariato, convenzioni con enti operanti nel campo della formazione professionale e pertanto il rapporto con soggetti terzi è fondamentale e quotidiano.
FOMAL vuole che ogni rapporto si basi sui principi di questo Codice Etico.
I principi di tutela della persona, di rispetto della Pubblica Amministrazione, di applicazione della legge, di corretto funzionamento delle attività finanziarie e contabili, di tutela della salute e dell'ambiente, devono caratterizzare tutti i rapporti con i partner e con qualsiasi fornitore.
In tal senso, tutti questi principi devono essere esplicitamente condivisi.

4.12 Collaborazione con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi della Giustizia

FOMAL ha il dovere di riscontrare le richieste degli organi di giustizia con dichiarazioni vere e non omissive, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.
La Fondazione impronta ogni rapporto con le Autorità pubbliche di Vigilanza e con gli Organi di Giustizia alla massima collaborazione e a tal fine si impegna a rispondere in maniera tempestiva, completa e veritiera alle richieste di tali Organi e Autorità, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.
Laddove sia necessario fornire dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, si devono applicare i principi di veridicità, completezza e trasparenza.

5. MODALITÀ E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA DI VIGILANZA

5.1 Comunicazione, formazione ed efficacia esterna

Il Codice Etico deve essere portato a conoscenza di tutti i Destinatari.
FOMAL si impegna alla diffusione, interna ed esterna, del presente Codice Etico, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari, comunque coinvolti nella missione dell'ente, mediante apposite attività di comunicazione e formazione, quali affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti e pubblicazione sul proprio sito.
Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, la Fondazione si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico adottato.
Chiunque, agendo in nome o per conto dell'ente entri in contatto con soggetti terzi con i quali si intenda intraprendere relazioni commerciali o sia con gli stessi tenuto ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice.
Allo stesso tempo deve richiedere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento dell'attività, adottando le iniziative necessarie in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o in caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto di osservare le disposizioni contenute nel Codice stesso.

5.2 Obblighi per tutti i dipendenti e per i collaboratori

Violare i principi enunciati nel presente Codice Etico significa tradire i principi su cui si fonda la Fondazione e per tale motivo tutti i dipendenti e collaboratori sono obbligati a conoscere il contenuto del presente Codice Etico, le norme di legge da questo richiamate, nonché le norme che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.
Il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante del contratto di lavoro subordinato, in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e, come tale, ogni sua violazione sarà perseguita e sanzionata dalla Fondazione nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili e dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).
Tutti i già menzionati soggetti hanno, quindi, l'obbligo di astenersi da comportamenti che violano i principi e le norme richiamate dal Codice Etico e qualora vengano a conoscenza di presunte condotte illecite da parte altrui, hanno altresì l'obbligo di comunicarlo al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza.
I dipendenti e i collaboratori hanno altresì l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Presidente della Fondazione, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- collaborare con i responsabili di FOMAL in caso di eventuali indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

Ai responsabili di funzione è, inoltre, richiesto di:

- curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla loro responsabilità;

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i dipendenti;
- selezionare dipendenti e collaboratori che si impegnino a rispettare i principi contenuti nel presente Codice;
- riferire tempestivamente al Presidente della Fondazione ovvero all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

I dipendenti, i collaboratori, i consulenti ed i lavoratori autonomi, i terzi che per qualsiasi motivo prestano la propria attività in favore di FOMAL devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'ente e tali soggetti.
Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'ente dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

5.3 Obblighi per i partners ed i soggetti terzi

Tutti coloro che, agendo in nome o per conto di FOMAL, entrano in contatto con soggetti terzi, devono informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal presente Codice Etico, richiedendone l'adesione ed il rispetto.
A tal fine, nei contratti con i terzi, FOMAL prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico adottato.
In caso di rifiuto da parte dei terzi destinatari, ogni soggetto è tenuto a comunicarlo ai propri responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

5.4 Controlli interni

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività della Fondazione, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure adottate, proteggere i beni dell'ente, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.
La Fondazione promuove l'esercizio del controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico quale pratica virtuosa a garanzia del lavoro dei singoli e della operatività dell'ente quale bene collettivo.

5.5 Organismo di Vigilanza

Il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante, viene esercitato dall'Organismo di Vigilanza, la cui nomina è prevista dagli artt. 6 -7 del medesimo decreto.
In particolare, fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", spetta all'Organismo di Vigilanza:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di presidiare il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;

- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e la diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

5.6 Segnalazioni Whistleblowing

Come previsto dal D. Lgs. 24/2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio in materia di Whistleblowing, FOMAL ha provveduto ad instaurare un canale di segnalazione interna riservato, affidando all'OdV la gestione dello stesso.
L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a comportamenti, atti o eventi che possono determinare una violazione del Modello Organizzativo ed ingenerare responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/01.
Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104-2105 c.c.
L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, gestendo le stesse secondo le modalità prescritte dalla norma e dalla specifica Procedura adottata, che qui si intende integralmente richiamata e cui è data debita pubblicità.
Il canale di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell'identità della persona del segnalante, delle persone coinvolte o menzionate dalla segnalazione, nonché del contenuto e della documentazione alla stessa relativa.
Tutto ciò premesso, le segnalazioni Whisteblowing possono essere effettuate attraverso le seguenti modalità:

- Per iscritto, tramite messaggio all'apposita casella di posta elettronica di titolarità dell'OdV: odvfomal@gmail.com .
  L'accesso a tale e-mail è riservato al solo OdV, che è l'unico soggetto a conoscenza della relativa password di accesso.
- Per iscritto, inviando apposita comunicazione all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza, ovvero oralmente tramite contatto telefonico o previo appuntamento ai recapiti sottoindicati: Avv. Michele Delrio, Società tra Avvocati Compliance For Business SRL presso ANALISI Spa, Viale Ramazzini 39/E, Reggio Emilia (RE), numero di telefono 3407130156.

Nelle ipotesi previste dall'art. 6 del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può inoltre rivolgersi al canale di comunicazione esterna attivato presso l'Autorità Nazionale Anticorruzione, consultando le informazioni contenute sul sito istituzionale dell'Autorità stessa.
Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico adottato, ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, ovvero viola l'obbligo di riservatezza, è sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.
I segnalanti non possono subire alcuna ritorsione in ragione della segnalazione e gli atti assunti, aventi natura ritorsiva, sono nulli.
In lavoratori licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni di natura ritorsiva, si presume che gli stessi siano stati posti in essere in ragione della segnalazione con onere, a carico di ha posto in essere tali comportamenti, atti o omissioni, di provare il contrario, anche in caso di proposizione di domanda risarcitoria.
I segnalanti possono comunicare a ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) le ritorsioni che ritengono di aver subito, secondo i canali predisposti dalla predetta Autorità. In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.
Chiunque, tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale e del Codice Etico, attui atti ritorsivi nei confronti dei segnalanti soggiace alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare allegato al Modello Organizzativo e Gestionale adottato.

5.7 Sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, FOMAL adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi della Fondazione, provvedimenti disciplinari secondo quanto previsto dall'apposito sistema disciplinare contenuto nel Modello Organizzativo e Gestionale ex D. Lgs. 231/01 e predisposto nel rispetto della legge, dei CCNL applicabili e dello Statuto dei Lavoratori, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Fondazione dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.
L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.
Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.
Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

6. DISPOSIZIONI FINALI

6.1 Conflitto con il Codice Etico

Nell'ipotesi di conflitto tra una disposizione del presente Codice Etico e altre disposizioni previste nei regolamenti o nelle procedure interne, prevale quanto previsto dal presente Codice Etico.

6.2 Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice Etico dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione.

6.3 Conclusioni

La Fondazione richiede semplicemente che l'azione e l'opera di ogni collaboratore e ogni partner siano improntati al massimo rispetto della persona umana e per il bene comune.

7. *Dichiarazione di presa visione e accettazione*

Io sottoscritto, ……. dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia personale del presente Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

Firmato:

_____

Nome e Cognome

Data

_____ _____