



FONDAZIONE
CASSA DI RISPARMIO
DI MIRANDOLA

CODICE ETICO
FONDAZIONE CASSA DI RISPARMIO
DI MIRANDOLA

SEZIONE I – PREMESSA

- Scopo della Fondazione
- Contenuti

SEZIONE II – MODALITÀ APPLICATIVE

- Articolo 1: Adozione e aggiornamento
- Articolo 2: Destinatari
- Articolo 3: Codice Etico e MOG
- Articolo 4: Attività di formazione

SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI

- Articolo 5: Principi di programmazione e gestione dell'attività istituzionale
- Articolo 6: Valori
- Articolo 7: Integrità, onestà, correttezza e lealtà
- Articolo 8: Equità, obiettività e tutela della persona. Lotta alla discriminazione
- Articolo 9: Responsabilità
- Articolo 10: Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Articolo 11: Tutela ambientale

SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO

- Articolo 12: Rapporti con il personale – Contrasto alle forme di sfruttamento
- Articolo 13: Trasparenza e riservatezza – informazioni privilegiate
- Articolo 14 Rapporti con le controparti
- Articolo 15: Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità
- Articolo 16: Rapporti con i mass media
- Articolo 17: Conflitto di interessi
- Articolo 18: Rapporti con i portatori di interessi (*stakeholder*)
- Articolo 19: Finanziamenti illeciti

SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- Articolo 20: Organismo di Vigilanza e Codice Etico
- Articolo 21: Diffusione e segnalazioni:
- Articolo 22: Sanzioni
- Articolo 23: *Whistleblowing*



SEZIONE I – PREMESSA

SCOPO DELLA FONDAZIONE

La Fondazione Cassa di Risparmio di Mirandola (“FCR Mirandola” o “Fondazione”) persegue esclusivamente **scopi di utilità sociale e di promozione dello sviluppo economico del territorio**, nel rispetto delle tradizioni originarie e della realtà civile e sociale in cui opera. A tale fine indirizza la propria attività esclusivamente nei settori ammessi, in via prevalente nei settori rilevanti, assicurando l’equilibrata destinazione e congruità delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi predetti.

La Fondazione intende assicurarsi che da parte dei componenti degli organi statutari, dei dipendenti, dei fornitori, dei collaboratori e di tutti gli altri soggetti che agiscono, direttamente o indirettamente, nell’interesse o a vantaggio della stessa, siano adottati comportamenti conformi ai valori e alle regole propri della Fondazione ed enunciati nel presente codice, condannando ogni condotta ad essi contraria.

CONTENUTI

Il Codice Etico di FCR Mirandola:

- enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Fondazione rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio scopo (portatori di interessi, fornitori, dipendenti e/o collaboratori, membri degli organi statutari, istituzioni, etc.); è pertanto una direttiva le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità dell’attività della Fondazione e che presuppone, *in primis*, il rispetto delle leggi e dei regolamenti, anche interni alla Fondazione, vigenti;
- si propone di fissare “standards” etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali e la condotta della Fondazione, anche ai fini di una ragionevole prevenzione dei reati di cui al d.lgs. 231/2001;
- richiede all’amministrazione e a tutti i soggetti cui si rivolge comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino, anche solo nello spirito, dissonanti rispetto ai principi etici della fondazione.

SEZIONE II – MODALITÀ APPLICATIVE

Articolo 1: ADOZIONE E AGGIORNAMENTO

Il presente Codice adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione in data 30 luglio 2020 lungi dall'essere considerato documento immodificabile, va letto come strumento suscettibile di successive modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni alla Fondazione, nonché delle esperienze acquisite dalla Fondazione nel corso del tempo. Tutto ciò al fine di assicurare piena coerenza tra i valori-guida assunti come principi fondamentali della Fondazione e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice.

Il Codice Etico di FCR Mirandola si basa sulle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231 /2001, aggiornate al 31 marzo 2014, nonché sullo studio redatto nel marzo 2008 dall'Associazione di Fondazioni e Casse di Risparmio S.p.A. ("ACRI") e intitolato «Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n°231 e successive modifiche e integrazioni - Analisi delle tematiche e riflessi operativi per le Fondazioni» ("Documento ACRI").

Il presente Codice Etico si ispira anche alla "Carta delle Fondazioni" del 4 aprile 2012 e al "Protocollo d'Intesa tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze e ACRI" del 22 aprile 2015.

Articolo 2: DESTINATARI

Il presente Codice è vincolante per i componenti degli Organi della Fondazione, Consiglio di Indirizzo, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Presidente, per il Segretario Generale ed i dipendenti, nonché per tutti coloro che, pur esterni alla Fondazione, svolgano attività, direttamente o indirettamente, nell'interesse o a vantaggio di questo (partners, fornitori, advisor, gestore etc.).

Tutti i Destinatari sopra indicati sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Fondazione giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Fondazione ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice civile.

Articolo 3: CODICE ETICO e MOG

Il Modello di Organizzazione e Gestione della Fondazione si conforma alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, che ne costituisce parte integrante. Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico è adottato volontariamente dalla Fondazione ed esprime valori e principi di comportamento riconosciuti come propri sui quali richiamare l'osservanza di tutti i destinatari costituendo il primo strumento di prevenzione di ogni reato;
- il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.lgs. 231/01, ispirato ai principi del Codice Etico, risponde a specifiche prescrizioni di legge, al fine di prevenire la commissione di particolari tipologie di reati.

La Fondazione si adopera per un continuo miglioramento operativo e delle procedure interne al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione e incentivando, tra l'altro, l'utilizzo degli strumenti informatici, onde ridurre le attività ripetitive e meramente esecutive, a vantaggio di quelle a più alto contenuto professionale, garantendo la tempestività e puntualità nell'evasione delle richieste, con il puntuale rispetto delle norme; attraverso ciò la Fondazione persegue gli scopi statutari.

Articolo 4: ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La fondazione promuove attraverso specifiche sessioni formative la conoscenza dei valori delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice Etico.

Per i neo-assunti è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Etico nell'ambito dei corsi inserimento.

La formazione sul Codice Etico viene di regola effettuata in combinazione con quella riguardante il Modello 231 adottato dalla Fondazione e la disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

SEZIONE III – PRINCIPI GENERALI

Articolo 5: PRINCIPI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELL'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE

Territorialità

La Fondazione è radicata nel territorio di Mirandola. In relazione alla propria tradizione storica e alla propria dimensione, definisce gli ambiti di operatività nonché le condizioni e le modalità secondo cui partecipa alle iniziative sovra territoriali anche in collaborazione con le altre Fondazioni, italiane e straniere.

Ascolto

L'interazione con la comunità è un valore imprescindibile, che viene perseguito secondo modalità e forme adeguate alle realtà di riferimento, dando ascolto e interpretando le istanze ritenute più meritevoli di attenzione.

Programmazione

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 della realtà locale.

Sussidiarietà

In conformità al principio costituzionale di sussidiarietà, definisce in piena libertà e indipendenza la propria strategia di intervento, senza svolgere un ruolo di sostituzione o supplenza di altre istituzioni.

Autonomia nelle scelte

La Fondazione individua autonomamente le modalità di intervento ritenute più idonee per il perseguimento delle proprie finalità statutarie, attraverso sia il finanziamento di iniziative promosse da terzi, che la realizzazione di iniziative proprie, nel rispetto dei principi di trasparenza e di non discriminazione, dando rilievo alla valenza sociale, economica e ambientale delle iniziative.

Allocazione e gestione delle risorse

La Fondazione opera secondo criteri di economicità, perseguendo obiettivi di efficienza e di efficacia, anche attraverso il confronto con esperienze e prassi poste in essere da altre fondazioni italiane e internazionali. Mette in atto politiche attive di bilancio volte a stabilizzare le erogazioni nel tempo e a realizzare un'equilibrata destinazione dei proventi tra impegni annuali, pluriennali e continuativi.

Comunicazione

La Fondazione ha 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.

Rendicontazione

La Fondazione dà conto dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso idonei strumenti informativi e divulgativi che assicurino un agevole accesso alle informazioni e la loro più ampia diffusione.

Articolo 6: VALORI

Tutti i comportamenti tenuti dai Destinatari nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntati alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, solidarietà, trasparenza, equità, obiettività, nonché al rispetto della persona e alla responsabilità nella gestione delle risorse della Fondazione.

Ognuno, nell'ambito delle responsabilità connesse al ruolo ricoperto, deve fornire il massimo livello di professionalità di cui dispone per soddisfare in modo appropriato le esigenze di utilità sociale che la Fondazione si propone di tutelare e per gestire al meglio il patrimonio della Fondazione stessa.

Il corretto svolgimento delle attività ricoperte dai vari Destinatari, contribuisce in maniera concreta al raggiungimento degli scopi statutarî e, dunque, al bilanciamento dei valori enunciati.

In nessun caso la violazione del principio di legalità può essere giustificata dalla realizzazione di un interesse o dal conseguimento di un vantaggio in capo alla Fondazione.

Articolo 7: INTEGRITÀ ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che la Fondazione sia

impegnata:

- a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa interna e/o di tutte le leggi da parte del personale, collaboratori, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio, impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e transnazionali;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le prescrizioni contemplate nel Modello di Organizzazione e Gestione elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D. Lgs. 231/01;
- a registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, da conservare con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione della Fondazione, rappresentano uno degli obiettivi sempre perseguiti dalla Fondazione;
- a evitare che al suo interno vengano posti in essere comportamenti normativamente illeciti.

Articolo 8: EQUITÀ, OBIETTIVITÀ E TUTELA DELLA PERSONA; LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

La Fondazione ha come valore imprescindibile la tutela della persona, dell'incolumità della stessa, della libertà e della personalità individuale. Esso, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Inoltre, la Fondazione condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Fondazione si dissocia e condanna fermamente ogni forma – anche nelle ipotesi di incitamento, propaganda, istigazione – di discriminazione o violenza, in particolare quelle basate su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose.

La Fondazione attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Fondazione un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

Inoltre, al fine di garantire il pieno rispetto della persona, la Fondazione è impegnata a rispettare e a far rispettare ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori e ad altri soggetti alla stessa collegati la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e alle condizioni di lavoro, previdenziali e retributive.

Ogni dipendente che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano favorire la lesione dell'incolumità personale così come sopra individuata, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, ovvero comportamenti volti alla discriminazione, deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Articolo 9: RESPONSABILITÀ

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni in conformità ai principi di condotta contenuti nel Codice, con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando, con le modalità più opportune, le risorse e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli

adempimenti di competenza.

Il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale dell'attività della Fondazione.

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività della Fondazione siano svolte tutelando la reputazione ed il patrimonio della Fondazione, in armonia con gli scopi statutari, nel rispetto di leggi e regolamenti, e con comportamenti corretti e leali, improntati ai principi di lealtà e correttezza.

Articolo 10: SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Obiettivo primario della Fondazione è la creazione delle migliori condizioni di lavoro, in termini non solo di rispetto della dignità individuale, ma anche di garanzia di ambienti di lavoro sicuri e salubri, al fine di raggiungere un elevato grado di benessere dei lavoratori e, conseguentemente, della Fondazione stessa.

La Fondazione deve prevedere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

La Fondazione, sia ai livelli apicali sia a livello operativi, deve attenersi a questi principi.

Articolo 11: TUTELA AMBIENTALE

La Fondazione si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, quale bene di primaria rilevanza per la società.

A questo scopo, la Fondazione orienta le proprie scelte in modo da garantire:

- il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria in campo ambientale;
- la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, tenendo anche conto dello stato della ricerca scientifica e della migliore esperienza in materia;
- la sensibilizzazione dei destinatari del presente codice alle tematiche ambientali.

SEZIONE IV – NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 12: RAPPORTI CON IL PERSONALE – CONTRASTO ALLE FORME DI SFRUTTAMENTO

La Fondazione, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo e il raggiungimento degli scopi statutari, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca, condivisione degli obiettivi, leale collaborazione dialettica e impegno professionale.

La Fondazione contrasta ogni forma di discriminazione, nonché di nepotismo o favoritismo, e garantisce pari opportunità e equità di trattamento a tutti i dipendenti, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica ed età.

In particolare, la selezione del personale è effettuata tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come competenza, esperienza, istruzione rapportati alle funzioni da ricoprire. Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro.

Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. È impegno della Fondazione curarne la formazione.

La Fondazione esige che anche i propri fornitori, i partner e gli enti in qualunque modo alla stessa collegati, anche in qualità di beneficiari di erogazioni, rispettino puntualmente la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, al lavoro delle donne, le condizioni e gli orari di lavoro, i trattamenti previdenziali, contributivi e salariali.

La Fondazione contrasta fermamente il fenomeno del “caporalato”.

La Fondazione applica la legislazione del lavoro e quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Articolo 13: TRASPARENZA E RISERVATEZZA – INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

Il rispetto dei principi di trasparenza e riservatezza comporta che la Fondazione sia impegnato:

- a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli;
- ad aggiornare, divulgare e far rispettare la “Policy” emanata dalla Fondazione in merito alla gestione, il trattamento e la comunicazione ai terzi delle informazioni riservate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- a tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore della Fondazione può trovarsi in possesso, in particolare nel caso in cui tali dati ed informazioni possano influenzare, se resi pubblici, il prezzo di strumenti finanziari. È altresì vietato utilizzare informazioni riservate o privilegiate prima che vengano formalizzate, autorizzate o comunicate alle parti interessate per scopi non connessi all’esercizio della propria attività nella Fondazione;
- a considerare la riservatezza quale cardine dell’esercizio dell’attività, fondamentale per la reputazione della Fondazione e la fiducia che in quest’ultima ripone la società. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Fondazione sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati, informazioni o notizie riservate riguardanti soggetti terzi in genere, coi quali la Fondazione intrattiene, o è in procinto di intrattenere, relazioni d’affari. I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l’effettiva necessità di conoscerli per l’esercizio delle loro specifiche funzioni. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Fondazione deve evitare la indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Articolo 14: RAPPORTI CON LE CONTROPARTI

La Fondazione manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità delle relazioni con le controparti, che devono essere coltivate in ossequio ai principi di eguaglianza, indipendenza, trasparenza e lealtà e, in generale, nel rispetto dei valori e delle regole enunciati nel presente codice.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Fondazione è indispensabile che i rapporti con le controparti siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto fiduciario;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di informazioni privilegiate, manipolazione di mercato, nonché di lotta alla ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno.

Con i propri fornitori la Fondazione si impegna a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. Nei rapporti con i fornitori la Fondazione deve applicare modalità standard di selezione e di gestione delle relazioni, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione dei Fornitori si terrà conto di obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna. Inoltre, si valuterà il loro apprezzamento sul mercato, la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e la loro compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della Fondazione.

Articolo 15: RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LE AUTORITÀ

Ciascun destinatario del presente codice assicura nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni e le Autorità, italiane ed estere, il rispetto della legge e dei canoni di trasparenza, verità, correttezza e lealtà.

I rapporti sono altresì improntati alla massima collaborazione, dovendo in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza ed evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni mediante pressioni indebite o riconoscimento di qualsivoglia utilità.

Con riferimento ai rapporti con la PA, è fatto vietato ai Destinatari di promettere od offrire, direttamente o indirettamente, a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Fondazione in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione. Tali prescrizioni non possono essere eluse attraverso il ricorso a forme di contribuzioni che, sotto la veste di erogazioni istituzionali, incarichi o consulenze, abbiano le medesime finalità illecite sopra descritte e vietate.

È inoltre vietato offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione, dietro espressa autorizzazione, per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Fondazione o concedere alla Fondazione indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con gli stessi;
- riferire l'accaduto alla Fondazione ed informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza.

In relazione ai rapporti con le Autorità di Vigilanza, nazionali, comunitarie ed estere e, in particolare, nello svolgimento delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, la Fondazione garantisce la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni, ricercando la tempestività degli adempimenti ad essa richiesti dalla P.A. Inoltre, i rapporti con le Autorità di Vigilanza sono altresì improntati alla massima collaborazione, evitando, in ogni caso, di ostacolarne l'attività istituzionale.

Articolo 16: RAPPORTI CON I MASS MEDIA

La Fondazione riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai Mass Media verso il pubblico. A tale scopo, si impegna a informare costantemente tutti gli attori coinvolti, direttamente e indirettamente, nelle proprie attività e a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione, senza discriminazioni, nel rispetto dei reciproci ruoli. Le comunicazioni della Fondazione verso qualunque Organo di informazione

devono essere veritiere, chiare, trasparenti, non ambigue o strumentali; esse, inoltre, devono essere coerenti, omogenee ed accurate, conformi alle politiche, ai programmi e agli scopi della Fondazione.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati agli organi e alle funzioni interne preposte.

Allo scopo di garantire un'informazione univoca e supportare coloro che entrano in contatto con i mezzi di informazione, le dichiarazioni rese per conto della Fondazione devono essere sottoposte alla preventiva autorizzazione degli organi e delle funzioni interne competenti.

Ciascun destinatario deve astenersi dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna, nonché dall'utilizzare informazioni riservate per indebiti arricchimenti personali

La Fondazione cura le informazioni pubblicate sul sito web istituzionale in modo da renderlo uno strumento completo, efficace ed in linea con le aspettative della comunità.

Articolo 17: CONFLITTO D'INTERESSE

Tra la Fondazione e i propri amministratori e dipendenti, a qualsiasi livello, sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare e gestire il patrimonio della Fondazione e le proprie capacità lavorative per la realizzazione degli scopi di utilità sociale della Fondazione, in conformità ai principi fissati nel presente Codice e nello Statuto della Fondazione, che rappresentano i valori cui FCR Mirandola si ispira.

In tale prospettiva, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo di FCR Mirandola devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale (o comunque diverso da quello della Fondazione), diretto o indiretto, a quelli della Fondazione o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse della Fondazione e conformi ai suoi scopi.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre a essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel presente Codice, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità della Fondazione.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Fondazione.

Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Fondazione o a terzi, ovvero anche comprometterne l'immagine.

Articolo 18: RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSI (STAKEHOLDER)

La Fondazione e, con essa, gli amministratori e i dipendenti, a qualsiasi livello, 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 conforma la propria attività nei confronti degli *stakeholder* ai principi di trasparenza, responsabilità, indipendenza e professionalità, nel rispetto reciproco.

In tal senso la Fondazione si impegna a coltivare un sistema di relazioni tendenti a creare stabili rapporti con le comunità e le istituzioni delle aree in cui opera, fondati su fiducia reciproca, dialogo e collaborazione.

Articolo 19: ATTIVITÀ DI EROGAZIONE E RAPPORTI ESTERNI

Nell'ambito del processo erogativo è necessario, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, evitare di:

- mantenere rapporti con soggetti che direttamente o indirettamente ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (sfruttamento del lavoro minorile, turismo sessuale, sfruttamento della prostituzione, caporalato, riduzione in schiavitù, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina);
- intrattenere rapporti con soggetti implicati direttamente o indirettamente in attività connesse al traffico d'armi e di sostanze stupefacenti, all'usura, al riciclaggio, al terrorismo, alle associazioni criminali in genere e, comunque, con soggetti privi di necessari requisiti etico morali, nonché di serietà e affidabilità.

È inoltre fatto divieto di finanziare attività di soggetti che non garantiscono adeguati presidi circa la tutela ambientale, la riduzione dei rischi di inquinamento e di danneggiamento dell'ambiente.



SEZIONE V – MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Articolo 20: ORGANISMO DI VIGILANZA E CODICE ETICO

Il controllo, l'attuazione e il rispetto del presente Codice Etico sono affidati all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01. In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nell'apposito documento denominato "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", sono i seguenti:

- controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della 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 diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- suggerire il piano di formazione etica secondo quanto stabilito nel Modello Organizzativo Gestionale di FCR Mirandola;
- formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui sia a conoscenza, segnalando agli organi competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

Articolo 21: DIFFUSIONE E SEGNALAZIONI

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti e si eviti che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che la Fondazione persegue.

Il Codice Etico viene pubblicato sul sito internet accessibile a tutti.

Una copia cartacea del Codice viene consegnata a ciascun consigliere, dipendente o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto con la Fondazione. Il Codice Etico è oggetto di specifiche campagne di divulgazione a soggetti interessati, anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più opportuni.

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute che siano in contrasto con la legge, i contratti di lavoro, la normativa interna e il presente Codice etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato.

In particolare, ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, anche in forma anonima, all'ODV o al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informerà direttamente l'ODV.

L'Organismo di Vigilanza valuta la sussistenza e la rischiosità delle violazioni evidenziate in relazione ai valori della Fondazione e alle normative vigenti; valuta altresì le violazioni al Codice e la sussistenza di ipotesi di condotta delittuose, sempre nell'ambito delle proprie attribuzioni e funzioni ai sensi del D.lgs. 231/01.

Il contatto con l'ODV potrà avvenire con qualsiasi mezzo sia tramite l'invio di lettera per posta, anche interna, sia tramite e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica appositamente predisposta e riservata all'ODV.

I recapiti dell'ODV sono i seguenti:

- c/o sede operativa della Fondazione in Mirandola (MO), al viale Gregorio Agnini, 76;
- casella posta elettronica: info@fondazionecrmir.it.

Articolo 22: SANZIONI

Per ciò che concerne la tipizzazione delle violazioni delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico, nonché delle relative sanzioni applicabili, si rinvia a quanto previsto nel Sistema Sanzionatorio, appositamente emanato dalla Fondazione, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione di gestione della Fondazione.

Il Sistema Sanzionatorio, in estrema sintesi, individua:

- i soggetti destinatari;
- la tipologia delle violazioni rilevanti;
- i criteri di individuazione ed irrogazione delle sanzioni;
- la tipologia di sanzioni applicabili;
- il procedimento per la concreta irrogazione dei provvedimenti disciplinari.

In particolare, il Sistema Sanzionatorio, nei limiti e in base ai requisiti in esso stabiliti, è rivolto a:

- Dipendenti subordinati;
- Componenti degli Organi della Fondazione;
- Revisori; Advisor e gestori del patrimonio, Consulenti (Società di consulenza, Avvocati...); Collaboratori; Fornitori; altri Soggetti Terzi che abbiano con FCR Mirandola rapporti contrattuali (ad es. Società di outsourcing, società interinali) - di seguito, Soggetti Terzi.

Con riferimento ai Dipendenti subordinati si applicano le sanzioni disciplinari previste dal rispettivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel rispetto delle procedure previste dalla Legge n. 300 del 1970 – il c.d. Statuto dei Lavoratori.

I provvedimenti disciplinari irrogabili a impiegati e quadri sono:

- biasimo inflitto per iscritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

I provvedimenti disciplinari irrogabili ai dirigenti sono:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In relazione al Segretario Generale, i provvedimenti a questi applicabili sono la diffida, la sospensione e, nei casi più gravi, la decadenza dalla carica.

In relazione ai membri del Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti ad essi applicabili sono la diffida, la revoca delle deleghe, ove presenti, con conseguente decurtazione degli emolumenti, la sospensione e, nei casi più gravi, la decadenza dalla carica.

In relazione ai membri del Consiglio di Indirizzo, i provvedimenti ad essi applicabili sono la diffida, la revoca delle deleghe ove presenti, con conseguente decurtazione degli emolumenti, la sospensione e, nei casi più gravi, la decadenza dalla carica.

In relazione ai Sindaci, anche con funzione di revisori, i provvedimenti disciplinari ad essi applicabili sono la diffida ovvero, nei casi più gravi, la revoca del mandato secondo le modalità stabilite dal Codice civile.

Con riguardo ai Terzi Destinatari, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico, comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida e dell'applicazione della risoluzione del contratto.

Infine, nei confronti degli esponenti dell'ODV, il Presidente assume gli opportuni provvedimenti in relazione a quanto previsto nel Sistema Disciplinare per la rispettiva categoria di appartenenza dei diversi componenti (dipendenti subordinati ovvero lavoratori autonomi) e nel rispetto delle regole previste dal Regolamento ODV.

Inoltre, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Regolamento dell'ODV, nei confronti dei componenti dello stesso, il C.d.A. può applicare i provvedimenti della diffida al puntuale rispetto delle previsioni, della decurtazione degli emolumenti nonché della revoca del mandato.

Articolo 23: WHISTLEBLOWING

La Fondazione promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e al Modello 231.

In questa prospettiva, la Fondazione promuove la cultura dello *speak up*, cioè la libertà di interpellare, in ottica di confronto, colleghi e/o superiori gerarchici nel caso in cui si ritenga opportuno o necessario manifestare dubbi o preoccupazioni, esporre problemi, formulare proposte e idee o, in generale, esprimere opinioni per migliorare il lavoro all'interno dell'organizzazione.

La Fondazione ha inoltre inteso garantire ai propri dipendenti e apicali la possibilità di segnalare, anche in via riservata, un possibile reato, un illecito o una qualunque condotta irregolare commessa da altri soggetti appartenenti alla Fondazione stessa ("*Whistleblowing*").

La Fondazione tutela i dipendenti che si siano confrontati tra di loro o abbiano effettuato una segnalazione. Chi segnala una sospetta irregolarità non può subire alcuna conseguenza negativa, salvo l'ipotesi che vengano effettuate segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave

La Fondazione pertanto non tollera, infatti, alcuna forma di ritorsione contro i suoi dipendenti a causa della segnalazione effettuata.